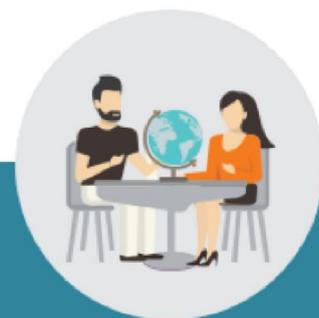


# Expatriation & double carrière



## Baromètre sur le couple en expatriation 2017 : Livre Blanc





## Introduction



S'arracher à l'immonde cité, partir au loin, recommencer sa vie... L'expatriation est source de rêves et de fantasmes. Chacun se projette avec plaisir vers ces rivages inconnus et à partir de ses chimères, construit sa propre vision de l'expatriation. Voilà pourquoi dans ce domaine, les mythes abondent. Voilà pourquoi des données objectives sont indispensables.

Pour certains, le modèle exclusif est celui de Monsieur l'Expatrié suivi de Madame sa moitié dédiée à ses enfants et à la carrière de son époux ! Selon d'autres, la double carrière est devenue une norme en expatriation et la parité s'est largement imposée. Ces visions caricaturales ont un impact trompeur pour les futurs expatriés, comme pour ceux qui les accompagnent, entreprises, prestataires ou pouvoirs publics.

Au-delà de ces distorsions, la réalité évolue rapidement. Sous les effets des évolutions économiques, sociales et démographiques, toutes les composantes de l'expatriation sont affectées : les contrats de travail, les habitudes de vie, les familles, se transforment, entraînant des changements rapides et profonds dans les pratiques de mobilité internationale.

Il est donc indispensable de disposer de données consensuelles et régulièrement actualisées pour comprendre le visage réel de la mobilité internationale. Voilà pourquoi depuis 2015, Expat Communication mesure les tendances de l'expatriation. L'outil se construit peu à peu. Vous avez entre les mains la deuxième vague de ce qui est devenu « le baromètre Expat Communication : impact de l'expatriation sur la famille et la double carrière ». Un baromètre biennuel réalisé grâce à l'engagement de partenaires fidèles : la Caisse des Français de l'étranger, Humanis, Sage Admission, Adéo et Saint Gobain. Des résultats qui contribuent à dessiner un visage plus réaliste de la mobilité internationale. Ils sont présentés ici avec un double regard : celui de 4 étudiantes de l'ISIT qui ont réalisé ce livre blanc et dont vous sentirez la passion dans les lignes qui viennent, un regard qui stimule notre vision d'expertes de la mobilité internationale.

Merci à aux sponsors de l'enquête, à Marie-Alix d'Hausen, chef de projet, à Olivier Wurtz, conseiller scientifique. Merci aussi à tous les expatriés qui portent ce projet avec nous.

Alix Carnot et Stéphanie Merlant, directrices associées d'Expat Communication



## Méthodologie

# UNE ENQUÊTE GLOBALE & COMPLÈTE

1

### CANAUX DE DIFFUSION

Publication de l'enquête sur [femmexpat.com](http://femmexpat.com), le petit journal; des réseaux (CCI, FIAFE, InterNations) et nos partenaires locaux.

2

### DURÉE

L'enquête a reçu des réponses entre novembre 2016 et janvier 2017.

3

### NOMBRE DE RÉPONSES

Pour cette deuxième vague de l'enquête, nous avons reçu près de 3 000 réponses.

4

### MÉTHODOLOGIE

Le questionnaire a été envoyé via un lien internet. Il était disponible en français ainsi qu'en anglais.

5

### CONTRÔLE ACADÉMIQUE

Sous l'égide notamment d'Olivier Wurtz, PhD enseignant chercheur à l'ESSEC et Université de Vaasa (Finlande)

## Table des matières

<b>Introduction</b> .....	2
<b>Méthodologie</b> .....	3
Le couple expatrié : portrait-robot d'un couple plein d'ambition .....	7
Expérience à l'international : quels contrats de travail ?.....	11
Le conjoint : portrait-robot de l'accompagnateur traditionnel .....	14
Le conjoint homme : portrait-robot d'une exception.....	17
Expatriation : qui prend la décision ?.....	21
Zoom sur les rares couples au sein desquels l'homme a suivi sa femme.....	22
La recherche d'emploi du conjoint expatrié : ses réseaux et ses motivations .....	24
Le conjoint qui travaille : comparaison avant et pendant l'expatriation.....	29
Le conjoint en expatriation : quel emploi ? .....	33
Le conjoint et sa relation au travail.....	38
Conjoints : l'expatriation, un nouveau départ ? .....	43
Conjoint expatrié : quel accompagnement ? .....	47
Conjoint expatrié : une réalisation de soi partiellement possible ? .....	52
Zoom sur les conjoints qui travaillent .....	53
Zoom sur les conjoints en recherche d'emploi .....	54
Zoom sur les conjoints qui ne travaillent pas et ne recherchent pas d'emploi.....	55
Le collaborateur au travail .....	60
Le collaborateur et son entreprise .....	63
Les collaborateurs : un équilibre vie privée/vie professionnelle à trouver .....	68
Le collaborateur : un individu heureux .....	72
La vie à l'étranger : seulement du positif pour la vie de famille ? .....	75
L'expatriation : un réel défi d'adaptation pour le couple expatrié.....	79
Zoom sur le collaborateur .....	79
La place des enfants dans l'expatriation .....	86
L'expatriation, source de satisfaction .....	89
<b>Conclusion</b> .....	92





## Le couple expatrié : portrait-robot d'un couple plein d'ambition

### ➤ Une sous-représentation des femmes à l'initiative de l'expatriation

Alors que l'on aurait pu s'attendre à être agréablement surpris, la parité en expatriation semble être encore plus proche du mirage que de la réalité en 2017 avec 92 % des conjoints accompagnateurs restant des femmes.



**44%** ont entre 35-45 ans



**2** langues en + de la langue maternelle



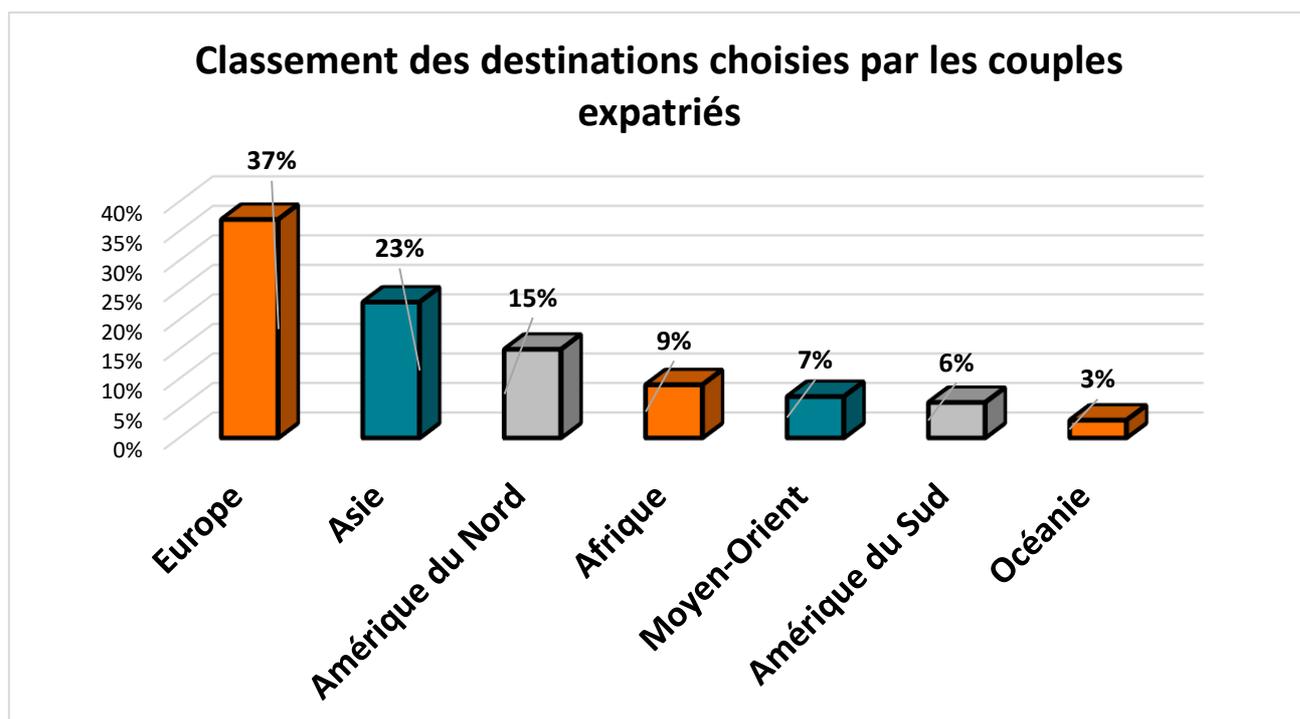
**75%** ont un Master ou +



**2,5** expatriations en moyenne

### ➤ Les langues, un premier pas vers l'expatriation ?

Avec 75 % des couples détenant au moins un Master, on peut légitimement parler de couple dont le bagage universitaire témoigne d'un fort potentiel. Ce potentiel facilite très certainement l'apprentissage des langues, au même titre que l'expatriation elle-même. De fait, ces derniers maîtrisent au moins deux langues en plus de leur langue maternelle ce qui témoigne d'un intérêt prononcé pour les cultures étrangères.





## L'interprétation des élèves de l'ISIT

### ➤ La parité en expatriation, doux rêve ou future réalité ?

La sous-représentation des femmes à l'initiative de l'expatriation au sein du couple peut s'expliquer par différents éléments. Tout d'abord, il est encore une fois question de parité puisque les défis auxquelles les femmes sont confrontées en entreprise se transposent naturellement à l'expatriation : les femmes ont moins accès aux postes proposés en expatriation. Mais, cela ne s'arrête pas là puisqu'en plus de ne pas se voir offrir les mêmes postes, ces dernières sont bien trop souvent non encouragées dans leur projet d'expatriation avec des responsables hiérarchiques moins enclin à leur proposer une expatriation qu'aux hommes, notamment si elles sont en couple ou en âge d'avoir des enfants. Enfin, parmi les rares femmes expatriées, les célibataires sont largement surreprésentées.

Une fois en couple, elles sont plus réticentes à l'idée de s'expatrier et il est même parfois difficile d'aborder ce sujet avec leur conjoint. Ceux-ci sont bien souvent réfractaires à l'idée de suivre une femme dans un projet d'expatriation (pour des questions d'indépendance financière ou pour ne pas devenir un conjoint « accompagnateur »). On parle d'ailleurs de « réinvention » de carrière pour le conjoint alors qu'il s'agit d'une « accélération » de carrière pour le collaborateur.

### ➤ La persistance d'un modèle familial traditionnel

Si l'on tente d'expliquer pourquoi les hommes sont bien plus souvent à l'initiative de l'expatriation, il paraît nécessaire de revenir sur la répartition des rôles féminins et masculins au sein de la famille. Cette dernière tendance vise à accorder une valeur excessive à la famille selon un modèle conservateur sur le plan social. Pendant longtemps, l'homme travaillait pour subvenir aux besoins de sa famille et la femme n'avait pas d'emploi ou seulement un emploi secondaire. Aujourd'hui encore, selon l'INSEE, l'homme reste celui dont le salaire est le plus élevé au sein de 75 % des couples et dans ces cas-là, une place prioritaire lui est donc bien souvent attribuée.

### ➤ Les langues, un premier pas vers l'expatriation ?

Reste à savoir si, oui ou non, être polyglotte est un facteur favorisant l'expatriation puisque nombre d'études ont démontré qu'apprendre des langues étrangères n'est pas seulement bon pour le CV mais favorise aussi l'ouverture aux autres puisque cela développerait notre empathie. Chaque langue encode une vision du monde, ce qui influence le locuteur dans sa manière de penser. L'apprentissage d'une langue facilite l'approche et la compréhension de

l'autre. On serait donc plus ouverts aux différentes cultures avec la maîtrise d'une ou deux langues étrangères, et donc plus à même de vouloir en apprendre encore plus sur ces cultures.

### ➤ **L'expatriation, une addiction ?**

Avec en moyenne plus de deux expatriations à leur actif, il est tout à fait légitime d'avancer que les expatriés, habitués aux déménagements répétitifs, deviennent de réels « professionnels des cartons ». La réalité diverge légèrement puisque 37 % des répondants en sont à leur toute première expatriation, 27 % à leur deuxième et 36 % à leur 3ème expatriation ou plus !

### ➤ **Un tropisme européen**

Avec plus d'un tiers des expatriations à destination de l'Europe, les sondés (dont plus de 94 % sont de nationalité européenne) restent dans un environnement qui se veut rassurant bien qu'étranger. En effet, cela facilite les retours au pays d'origine ainsi que les capacités d'adaptation bien que la culture soit autre. Notons donc que cette étude est euro-péo-centrée, mais tend à s'internationaliser à l'avenir.

### **Le regard d'Expat Communication :**

Pourquoi la mobilité internationale n'est-elle initiée par la carrière des femmes que dans 8% des couples expatriés ? Il y a là un enjeu de parité crucial. Les entreprises doivent s'emparer de cette question car c'est l'un des derniers et des plus importants obstacles à la parité au sommet des grands groupes. Et pour cela, nous sommes à leurs côtés avec une large palette de service pour faciliter l'expatriation au féminin et en couple.

C'est aussi un sujet à prendre avec précaution car on touche là au cœur des distinctions entre les sexes. Si l'égalité au sein du couple est acquise pour beaucoup, avec l'expatriation, il ne s'agit plus d'égalité mais de choix exclusif car, on le verra, la double carrière en expatriation se fait au détriment de la carrière du conjoint accompagnateur. L'un des deux met sa carrière en jeu. Et dans 92% des cas, en 2017 encore, au sein du couple, les conjoints choisissent que ce soit la femme qui prenne ce risque. Pour des raisons liées à la maternité souvent, ou au regard social posé sur l'homme comme conjoint suiveur. Lorsqu'on les écoute, les femmes expliquent parfois qu'elles n'auraient pas envie de prendre toute la charge économique de la famille sur leurs épaules. Mais surtout, elles préfèrent assumer le risque, risque dont souvent, elles ne mesurent pas l'importance



## Expérience à l'international : quels contrats de travail ?

Le contrat de travail est un sujet primordial lorsqu'on se lance dans l'aventure qu'est l'expatriation. Que l'on soit en contrat local ou en contrat d'expatriation, les conditions et la perception de la mobilité varient considérablement.

Les chiffres du baromètre 2017 révèlent une particularité de l'enquête : dans nos réponses, 45 % des collaborateurs travaillent sous contrat d'expatrié, un chiffre largement supérieur à la réalité. Il est cependant fréquent que l'entreprise propose un contrat d'expatriation ce qui marque souvent le début de l'aventure à l'international : il est plus facile pour un couple/famille de s'expatrier avec un contrat de la « maison-mère », le couple/la famille ne s'expatrie pas. En effet, le contrat d'expatriation est synonyme de garantie de travail au retour : l'employé envoyé par son entreprise française retrouvera un emploi lorsqu'il reviendra de sa période d'expatriation. Cela explique pourquoi ils sont 35 % en contrat d'expatrié à ne pas avoir d'inquiétude « à trouver un emploi à la suite de cette expatriation ».

Le deuxième type de contrat le plus commun auprès des collaborateurs est ensuite le contrat local (24 %), qui est de plus en plus proposé au collaborateur par l'entreprise dans un contexte de limitation des coûts mais aussi de banalisation de la mobilité internationale. Le collaborateur signe son contrat local auprès de la filiale plutôt qu'auprès de la maison-mère, ou encore avec le siège d'une entreprise étrangère.

Ce dernier type de contrat est également très répandu parmi les conjoints. Lorsque le conjoint du collaborateur travaille, il décroche en effet dans 59,5 % des cas un contrat local. Il est alors soumis au droit du travail du pays d'arrivée. Cela implique donc des changements de situations vis-à-vis de la sécurité sociale, de la retraite, mais également du chômage évidemment. Autant d'éléments à prendre en compte !

Au-delà des questions de protection sociale, cette différence de contrat a un impact majeur sur les conditions du retour. Seul le collaborateur sous contrat d'expatrié est assuré d'avoir un emploi à son retour en France.



## L'interprétation des élèves de l'ISIT

Il est donc absolument primordial de se renseigner sur les différents types de contrats possibles avant de signer... Certains contrats sont en effet plus avantageux que d'autres !

C'est ainsi en s'expatriant, et en prenant du recul, qu'on se rend compte des avantages inclus dans le salariat en France. L'un des collaborateurs en parle le mieux : « *La France devrait choyer les expats qui partent en contrat local ou local plus. Ils n'ont aucune aide ou filet s'ils sont au chômage à l'étranger qui les aident à rentrer en France* ». Le contrat local est donc synonyme d'une certaine précarité, pas toujours facile à vivre.

Et cela sans compter les nombreuses discriminations à l'embauche que rencontrent les conjoints... Entre problème de visa de travail, ou « frilosité » des recruteurs du pays d'accueil, la tâche n'est pas facile : l'un des conjoints interrogés témoigne ainsi « *Les recruteurs australiens sont très frileux avec les arrivants qui n'ont pas encore de première expérience australienne* » ... Trouver un emploi n'est donc pas simple... C'est ce que nous allons voir maintenant !

### **Le regard d'Expat Communication :**

Dans cette enquête, les collaborateurs en contrat d'expatriation sont sur-représentés. C'est un biais assumé puisque les expatriés d'entreprise représentent la majeure partie des familles que nous accompagnons.

L'idée dans la suite de cette étude est d'analyser l'impact du statut d'expatriation sur les différentes facettes de la mobilité. Une information importante pour permettre aux entreprises de calibrer leur politique d'accompagnement.



## Le conjoint : portrait-robot de l'accompagnateur traditionnel

### ➤ Bien loin de la génération fédératrice des milléniaux

Alors que l'on pourrait s'attendre à ce que les plus jeunes mènent la danse, 59 % des conjoints ont entre 30 et 44 ans, les personnes ayant moins de 30 ans ne représentant que 8 % des accompagnateurs.

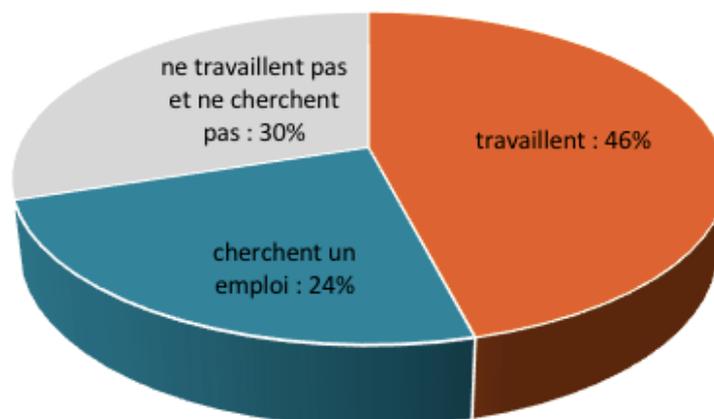
### ➤ Des accompagnateurs à haut niveau

La grande majorité d'entre eux peuvent se targuer d'avoir fait des études supérieures puisque 73 % disposent d'un Master ou d'un Doctorat. De même, 42 % des conjoints expatriés parlent au moins deux langues étrangères.

### ➤ Situation professionnelle ?

Avant le départ	En expatriation
<ul style="list-style-type: none"> <li>• 73 % emploi à temps complet</li> <li>• 13 % à temps partiel</li> <li>• 14 % sans emploi</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 46 % travaillent à l'expat</li> <li>• 24 % cherchent un emploi</li> <li>• 30 % ne travaillent pas et ne cherchent pas</li> </ul>

### Situation des conjoints accompagnateurs en expatriation





## L'interprétation des élèves de l'ISIT

En 2017, 92 % des conjoints d'expatriés sont des femmes, soulignant ainsi le manque criant de parité dans cette démarche professionnelle. Ces données confirment les statistiques terrain : oui, au sein du couple, les hommes restent majoritairement ceux ayant obtenu leur contrat de travail en premier dans le pays d'accueil. Il est d'autant plus surprenant que cette proportion reste identique au sein des jeunes générations. Il aurait été naturel de croire que les jeunes actifs aient une vision de la carrière plus égalitaire, en ayant grandi dans un contexte où la femme prend en main sa propre carrière.

Bien que le taux d'expatriation des femmes soit plus élevé qu'au début des années 2010, on observe qu'une femme qui s'expatrie le fait surtout si elle est célibataire. Dès lors qu'elle fonde une famille et s'investit dans un couple, elle sera moins à même de partir. Si la femme part à l'étranger, elle le fait plus souvent seule.

Face à ce constat, Emmanuel Dockès, professeur agrégé de droit français à l'Université Paris Nanterre, s'indigne : « *C'est le signe du combat qui reste à mener pour l'égalité homme-femme, c'est typique* ».

A noter que, dans les cas plus rares où Madame obtient son contrat d'expatrié en premier, nombreux sont les hommes réfractaires au terme de « conjoint accompagnateur » pour les désigner et préfèrent alors parler de « couple d'expatriés ».

### **Le regard d'Expat Communication :**

Le conjoint expatrié a tout d'une star professionnelle. Ultra diplômé, dans la force de l'âge, c'est le jumeau professionnel de l'expatrié, les couples se rencontrant de plus en plus au bureau ou au cours de leurs études.

En partant à l'étranger, le conjoint ne fait pas une croix sur son ambition professionnelle. Il est loin de se douter des difficultés qui l'attendent. Cependant, lorsque l'on creuse les entretiens, dans la plupart des cas, émerge une lassitude vis-à-vis de la carrière qu'il a laissé. Et c'est ce malaise ou cette lassitude qui justifient aussi la prise de risque.

C'est ce malaise aussi que l'on retrouvera au retour, lorsqu'il faudra inventer une continuité entre le parcours antérieur, les expériences en expatriation et la recherche de projet.



## Le conjoint homme : portrait-robot d'une exception

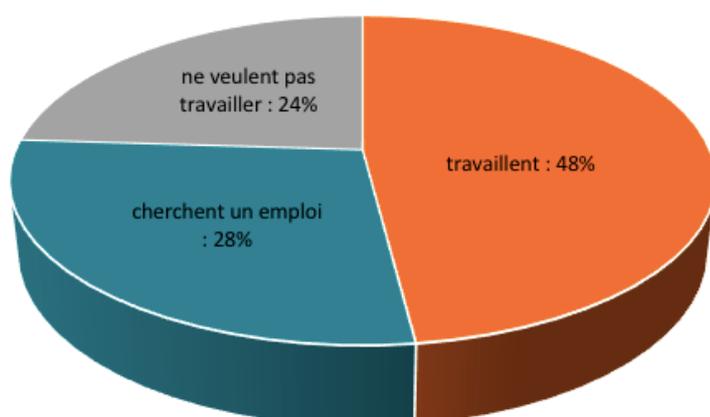


### ➤ Situation professionnelle des hommes accompagnateurs

Avant le départ	En expatriation
<ul style="list-style-type: none"> <li>● 85 % emploi à temps complet</li> <li>● 1 % à temps partiel</li> <li>● 14 % sans emploi</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 48,5 % travaillent à l'expat</li> <li>● 27,5 % cherchent un emploi</li> <li>● 24 % ne travaillent pas et ne cherchent pas</li> </ul>

Les conjoints hommes ne cherchant pas de travail sont majoritairement à la retraite (57 %).

### Situation des hommes conjoints en expatriation



Il est important de noter que parmi les conjoints cherchant du travail, les hommes cherchent plus activement que leurs homologues féminines puisque 63 % d'entre eux affirment qu'ils vont chercher un emploi très activement au cours des deux semaines, alors que les femmes ne sont que 32 % à l'affirmer.

Les motivations pour chercher du travail sont aussi différentes. Alors que pour 45% il s'agit d'avoir un projet à soi (ce qui n'est que le cas de 17% des hommes), les conjoints masculins favorisent la non-interruption de carrière dans le CV à 50% (ce qui est le cas de 15% des femmes).



## L'interprétation des élèves de l'ISIT

### ➤ Une différence d'âge à noter

On observe que 27 % des conjoints hommes ont 50 ans ou plus face à 15 % chez leurs homologues féminines. Ce résultat peut s'expliquer puisque ces derniers sont à la retraite ou en fin de carrière difficile. Les résultats confirment donc la tendance déjà observée en 2015.

### ➤ Des accompagnateurs de haut niveau

La grande majorité d'entre eux peuvent se targuer d'avoir fait des études supérieures puisque 73 % disposent d'un Master ou d'un Doctorat. De même, 46 % des hommes conjoints expatriés parlent au moins deux langues étrangères.

Le portrait de l'homme conjoint se rapproche sur de nombreux critères du portrait du conjoint type, soit le conjoint tous genres confondus. Néanmoins, on remarque des différences lorsqu'il s'agit de la qualification de l'individu ainsi que la situation professionnelle avant le départ.

### ➤ Qualification, où en sommes-nous ?

Le conjoint homme, comme le conjoint type, est très qualifié. On observe néanmoins que, alors que 73 % des conjointes détiennent un Master ou plus, ce chiffre descend à 68 % lorsque l'on parle de l'homme conjoint. Cela pourrait s'expliquer par le simple fait que les hommes s'insèrent toujours actuellement plus facilement sur le marché du travail avec un diplôme moins élevé.

### ➤ Expatriation : tous dans le même bateau

Si les situations professionnelles du conjoint homme et du conjoint femme sont très différentes avant l'expatriation, une fois sur place, ces différences s'amenuisent.

Alors que 73% des conjoints traditionnels étaient à temps complet, ce pourcentage s'élève à 85% chez les hommes accompagnateurs. De même, 13% des conjoints tous genres confondus sont à temps partiels avant le départ en expatriation mais ce taux s'abaisse à 1% chez les hommes accompagnateurs. Or, une fois à l'étranger, la situation professionnelle des deux profils se recoupe.

Les conjoints, tous sexes confondus, retrouvent donc les mêmes difficultés une fois sur le marché du travail étranger. Il ne s'agirait donc pas là d'un problème de discrimination évidente mais bel et bien d'un problème de fond quant à la préparation à cette nouvelle vie sur le plan professionnel.

## Le regard d'Expat Communication :

Courageux les hommes qui suivent ? Certainement. Mais leurs femmes aussi, qui déjouent les clichés et qui, en sus du poids économique de la famille, assument celui du regard social souvent ambigu vis-à-vis de leur situation.

Or ces couples précurseurs ouvrent la voie pour les autres car, entreprises comme collaboratrices, chacun se préoccupe beaucoup plus de l'adaptation et de la carrière des conjoints hommes. Les collaboratrices sont plus fermes pour réclamer des accompagnements pour leurs conjoints.

Finalement, les dispositifs mis en place finissent par bénéficier à tous. La parité est donc gagnante pour tous !



## Expatriation : qui prend la décision ?

Comme dans l'enquête Expat Communication 2015, dans l'immense majorité des cas,



92%



c'est la carrière de l'homme qui est à l'origine de la mobilité et la femme suit.

Tous les couples caressent un jour ce désir d'aventure mais, dans les faits, ce sont en grande majorité les femmes qui prennent le risque de mettre leur carrière en suspens pour accompagner leurs hommes.

Lorsque l'expatriation se fait en couple ou en famille, c'est souvent la carrière d'un seul des deux individus au sein du couple qui en est à l'origine. Pour autant, la décision du départ impactera toutes les parties qui constituent le noyau familial.

Si en 2015, la décision est commune selon 75 % des femmes, elle l'est souvent moins pour les hommes. On constate déjà un certain écart dans la conception de cette décision. Ces chiffres augmentent en 2017 quand 90 % des femmes sondées déclarent que la décision est également commune.

Lorsque la décision n'est pas commune mais davantage motivée par un membre du couple, et ce souvent pour sa propre carrière, 70 % des hommes déclarent avoir pris la décision de l'expatriation ou en être à l'origine. Les femmes ne sont que 52 % à affirmer « avoir pris la décision » de l'expatriation.



## L'interprétation des élèves de l'ISIT

### ➤ Quel statut pour les femmes en 2018 ?

Une vision traditionnelle de la femme active persiste même pour l'employeur. Elles sont ainsi, souvent, considérées comme moins proactives pour faire savoir qu'elles aimeraient s'expatrier. Ce dernier, souvent disposé à anticiper sur la vie privée de son employée, se refuse à lui proposer un poste lointain, se doutant qu'elle refusera puisque la situation professionnelle de son mari est prioritaire. Il n'a pas tout à fait tort : nombreuses sont celles qui refusent pour ne pas entraver la carrière de leur mari. D'après une enquête menée par Expat Communication en 2015, elles sont même 67 % à ne pas accepter une expatriation, au risque de compromettre la vie professionnelle de leur époux ou compagnon.

### ➤ Une société en pleine évolution

Récemment pourtant, les rôles masculins et féminins au sein de la famille évoluent vers plus d'indifférenciation. Cette tendance s'est traduite par un partage du temps entre travail rémunéré et famille plus équilibré pour les deux sexes. Au sein de 8 % des couples expatriés, c'est d'ailleurs l'homme qui suit la femme.

### [Zoom sur les rares couples au sein desquels l'homme a suivi sa femme](#)

Et si c'était plutôt les femmes qui allaient au bout du monde pour suivre leur moitié ? Encore rares, ils sont malgré tout de plus en plus nombreux à suivre leur conjointe salariée en expatriation. Mickael a suivi sa compagne et déclare :

*« Aujourd'hui, pour un homme, il est encore très difficile de ne pas être considéré comme moteur unique du couple. C'est un ressenti qui se fait sentir au quotidien, à travers les attitudes de nombreuses personnes, de manière consciente ou non ».*

Et il souligne également :

*« Je suis ici car mon épouse a eu une opportunité professionnelle intéressante et je l'ai suivie »*

Ce message est encore difficilement compris par beaucoup, mais la société évolue fort heureusement !



## La recherche d'emploi du conjoint expatrié : ses réseaux et ses motivations

Pour quelles raisons les conjoints sont-ils attachés au fait d'exercer un emploi dans leur nouveau pays ? Quels sont leurs principaux canaux de recherche ? Les réseaux de recherche traditionnels sont-ils suffisants pour permettre au conjoint de se faire une place dans un nouveau milieu professionnel ?

### ➤ **Les principales motivations du conjoint expatrié demandeur d'emploi**

Parmi les conjoints expatriés en recherche d'emploi :

- 36 % aspirent à avoir un projet professionnel bien à eux
- 21 % recherchent un emploi pour maintenir une bonne situation financière, un bon niveau de vie
- 15 % souhaitent ne pas avoir d'interruption de carrière sur leur CV
- Plus de 6 % souhaitent obtenir une reconnaissance sociale au sein de leur nouveau pays
- 5 % souhaitent mettre à jour leurs compétences
- 4 % sont motivés par le désir de faire partie d'une équipe

### ➤ **Le Top 4 des canaux de recherche pour le conjoint expatrié qui a trouvé du travail**

Une chose est sûre, les réseaux de recherche ne sont pas mobilisés de la même manière par un chercheur d'emploi qui reste dans son pays et un chercheur d'emploi sur le point de s'expatrier, voire déjà sur place.

1. Près de 42 % des conjoints expatriés ont sollicité leur **propre réseau** et ressources personnelles afin de trouver une opportunité, alors qu'en France\*, c'est encore sur le réseau public que la plupart des chercheurs (80 %) misent.
2. La **candidature spontanée** avec près de 22 % des conjoints expatriés ; elle s'élève à 71 % chez les chercheurs d'emplois restés sur le sol français\*, en 2017 elles représentent au total plus de deux tiers des embauches !
3. L'**annonce d'emploi** avec près de 15 % des conjoints expatriés. En comparaison, les Français\* qui n'ont pourtant pas prévu de partir à l'étranger ne sont que 7 % à trouver un emploi grâce aux petites annonces.
4. Le **réseau d'expatriés** présent au sein du pays d'accueil suit de près, avec 14 % des conjoints qui ont réussi à entrer sur le marché du travail grâce à un bon réseau.

\*Enquête réalisée par RégionsJob en avril/mai 2017

➤ **Et qu'en est-il des entreprises ?**

Les conjoints ont également fait appel à d'autres moyens moins concluants pour trouver leur futur/nouvel emploi, tels que les réseaux sociaux, ou encore les chasseurs de tête.

Mais *quid* de l'aide dispensée par sa propre entreprise ou encore celle de son conjoint ? Malheureusement, ce ne sont que 8 % des conjoints expatriés sondés qui travaillent dans leur pays d'accueil grâce à leur propre entreprise. Et ils ne sont que 6 % à avoir trouvé un emploi grâce à l'entreprise du collaborateur.

➤ **Des diplômés qui ne parlent pas**

On peut aussi supposer que, la valeur des diplômes français n'étant généralement pas reconnue à l'étranger, trouver un métier à la hauteur de ses compétences est chose ardue. Ainsi, comme le témoigne un de nos répondants : « *A moins d'être engagé par l'entreprise de son conjoint ou d'être bardé de diplômes, il est tout de même difficile de trouver un emploi équivalent à vos compétences* ».

L'entreprise du collaborateur est donc une bonne solution à la recherche de travail du conjoint, mais est vraisemblablement plutôt l'exception que la règle. Ils sont ainsi 6,2 % seulement à avoir trouvé leur emploi via l'entreprise de leur partenaire collaborateur.

Il faut donc parfois être créatif. Ainsi, un autre répondant se confie : « *J'ai complètement changé de profession car j'avais l'âge de travailler mais mes papiers d'ingénieur n'étaient pas reconnus* ». L'expatriation serait donc parfois synonyme de reconversion un peu forcée...

➤ **Malgré tout, pas de frustration**

Malgré cette situation, qui pourrait être créatrice de tension au sein du couple, on remarque que la majorité des conjoints n'en veulent pas particulièrement à leur moitié qu'ils ont suivie à l'étranger. Ils ne paraissent pas frustrés outre mesure par ce nouveau travail car la situation semble correspondre à leurs attentes. 72 % des conjoints qui travaillent estiment donc que leur poste est à la hauteur des attentes qu'ils avaient en l'acceptant.

Des attentes qui n'existaient pas au départ, ou qui ont été revues à la baisse dès le début ? Là est la question.



## L'interprétation des élèves de l'ISIT

Selon les derniers résultats de la vague 2017 du baromètre Expat Communication, 24 % des conjoints expatriés sont à la recherche d'un emploi. Raison financière mise à part, comment expliquer que le seul fait de changer de cadre de vie et de quotidien ne soit pas suffisant pour apprécier son expérience à l'étranger ?

### ➤ L'un des grands vertiges du conjoint suiveur est identitaire

« Avant j'étais..., maintenant je suis... ». S'identifier par le qualificatif qui convient le mieux n'est pas facile pour un conjoint expatrié ; surtout s'il sait qu'il sera amené à se redéfinir complètement à travers son expatriation.

De plus, chez le conjoint expatrié, la recherche d'un emploi a du sens lorsqu'il a suivi une éducation à travers laquelle on n'a cessé de lui inculquer qu'un diplôme supérieur est la clé vers le succès ! D'où les 72 % des conjoints expatriés qui sont très diplômés.

### ➤ L'angoisse comme moteur de la recherche d'emploi

« C'est impossible pour moi de ne pas trouver. Je ne veux pas dépendre de lui pour vivre ». La peur de la dépendance de l'autre chez le conjoint s'exprime à plusieurs niveaux :

- La peur de la dépendance financière... est, de fait, liée à cette peur du retour, puisque cela rimerait avec prendre le risque de ne plus être capable de subvenir à ses propres besoins ! « Il y a quand même beaucoup de séparations ».
- Garantir une poursuite de carrière, c'est garantir son employabilité, et donc se rassurer sur ses propres capacités à travailler, sans discontinuité. D'où les 15 % de conjoints expatriés sur la dernière vague qui souhaitent ne pas avoir d'interruption sur leur CV.
- Dépendre de l'autre c'est aussi perdre son existence en tant qu'individu qui a pu prouver avoir une place dans la société. Dire « je suis... » en donnant son poste n'est plus la même chose que de dire « je suis femme/conjoint de... ». On retrouve encore là cette problématique identitaire des conjoints qui ne se reconnaissent plus que dans leur vie de couple. D'où le besoin pour plus de 6 % d'entre eux d'obtenir une forme de reconnaissance qui leur soit propre, grâce à leur potentiel nouvel emploi. Une reconnaissance sociale certes, mais pas uniquement. Parfois, c'est aussi le sentiment d'être capable de rendre ses proches fiers de soi qui motive.

Voilà pourquoi 36 % des conjoints à la recherche d'une opportunité professionnelle souhaitent obtenir un projet bien à eux. Obtenir un emploi au sein de son nouveau pays d'accueil, c'est se laisser le choix de vivre une vie qui n'était peut-être pas la sienne avant. C'est comme une nouvelle chance de s'approprier ses projets et de réaliser ses choix de vie.

### **Le regard d'Expat Communication :**

Pourquoi vouloir travailler en expatriation ? Les raisons identitaires sont fondamentales. L'inquiétude est également un moteur puissant. Il s'agit de pouvoir travailler rapidement au retour, surtout en cas d'accident de vie. Cet élément est important car il influence les stratégies de carrière des conjoints à l'étranger : l'essentiel est de préserver son employabilité. Dans ces conditions, une activité formatrice mais bénévole sera parfois plus utile qu'une mission salariée mais sous-dimensionnée.

En ce qui concerne les canaux de retour à l'emploi, notons que tous les facteurs confirment la prééminence du réseau pour retrouver du travail. Celui-ci est en effet d'autant plus déterminant que la personne est diplômée, expérimentée, travaillant dans des petites entreprises, avec un profil atypiques ; toutes cases que cochent souvent les conjoints expatriés.



## Le conjoint qui travaille : comparaison avant et pendant l'expatriation



**46%**  
travaillent  
à l'expat

S'expatrier, on y pense souvent mais on l'ose plus rarement. Comme évoqué à plusieurs reprises, ce grand bouleversement est synonyme de défis et s'accompagne de changements parfois difficiles à accepter, dont les conséquences sont lourdes pour la vie de famille mais aussi professionnelle. Ces dernières sont d'autant plus compliquées à concevoir pour le conjoint alors même qu'il n'est pas à l'origine de l'expatriation. Sa carrière se voit également remise en question et l'équilibre professionnel dans lequel il s'inscrivait jusqu'ici est alors menacé.

D'après le profil type du conjoint que l'on a dessiné à la suite de nos analyses, celui-ci est très diplômé et occupe le plus souvent un poste à responsabilités dans son pays d'origine. Il peut donc paraître cohérent qu'il souhaite poursuivre cette même voie lors de l'expatriation. Ils sont d'ailleurs 70 % à exprimer le désir de vouloir travailler à l'étranger. Notons que 11 % des conjoints qui travaillent dans leur pays d'accueil sont restés dans leur entreprise d'origine que ce soit à travers un programme de mobilité interne, un changement de poste au sein d'un grand groupe international ou sous forme de travail à distance.

Les conjoints qui travaillent lors de l'expatriation ne sont que 46 %. Ce chiffre peut paraître un peu bas mais il est important de le mettre en parallèle avec toutes les barrières (langue, opportunités, réseaux, profil etc.) qui peuvent s'élever face à un conjoint qui cherche du travail dans son nouveau pays ; là est toute l'importance de l'accompagnement.

Parmi ceux-ci, ils sont globalement satisfaits (61 %) voire même très satisfaits (39 %) de leur situation professionnelle. Pourtant, suivre son conjoint à l'étranger représente bel et bien un risque majeur pour sa carrière. Les chiffres parlent d'eux même : pour 28 % des conjoints qui travaillent, ce nouveau poste est une rétrogradation professionnelle par rapport à leur dernier emploi. Pour 50 %, il ne s'agit que d'une mobilité horizontale et pour seulement 22 % des sondés, ce nouveau poste représente une promotion.

**28%** des conjoints estiment que l'expatriation est une **RETROGRADATION** pour leur carrière



Ces chiffres soulèvent d'importantes interrogations et mettent en lumière des concepts clés dans la gestion de la double carrière. Comment gérer celle-ci en y intégrant une dimension internationale ? Pourquoi ne parle-t-on que récemment de double carrière ? Comment trouver un équilibre satisfaisant pour chacun, pour vivre pleinement l'expérience de l'expatriation ? Pourquoi certains conjoints souhaitent travailler à tout prix ?



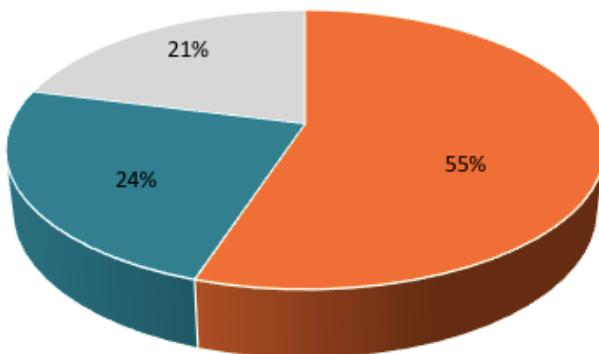
## L'interprétation des élèves de l'ISIT

### ➤ La double carrière en expatriation : un phénomène récent ?

L'expatriation, c'est le début d'une aventure, pour le collaborateur comme pour le conjoint et il s'agit alors d'identifier les pistes qui s'offrent à chacun pour tirer le meilleur parti de ce changement de vie et construire son propre projet. Les débuts de carrière paritaires ont été marqués par le niveau d'études des jeunes femmes qui s'égalise, voire rattrape celui des garçons au XXe siècle, permettant ainsi un alignement progressif des carrières. L'arrivée des femmes dans la sphère publique et professionnelle a notamment propulsé la possibilité du couple à deux actifs. Est ensuite apparue la question de la dépendance économique ; les risques de divorce se faisant de plus en plus fréquents, il devenait inutile de se raccrocher à des catégorisations sociales (Monsieur travaille, Madame reste à la maison). Sécurité oblige, la femme dont la carrière a des perspectives d'évolution grandissantes tend à préserver son indépendance économique, tout particulièrement dans une époque où les opportunités carrières se font plus précaires. La double-carrière se généralise, et devient même un impératif au sein des couples avec deux salaires.

### ➤ Pourquoi vouloir travailler et dans quelles conditions ?

#### Evolution professionnelle : vision du conjoint



- considèrent que leur nouveau poste est dans la lignée de leur emploi précédent
- trouvent que c'est l'occasion d'une réorientation durable
- se réorientent temporairement dans un autre secteur/profession

S'ils sont très nombreux, près de 70 % expriment ce désir de travailler à l'étranger, c'est avant tout pour assurer leur employabilité. Il s'agit donc de maintenir une continuité dans le CV et de préserver ses compétences, à moyen terme. Beaucoup veulent également maintenir un revenu double au sein du foyer ou savent qu'ils ont besoin pour leur propre équilibre personnel de mener une vie professionnelle.\* Prévoyants, ils anticipent le retour dans leur pays d'origine et sont même conscients de la fragilité des couples.

Ils sont donc prêts à travailler en expatriation dans des conditions différentes et parfois même très éloignées de leur situation dans leur pays d'origine. Certains acceptent une certaine rétrogradation que ce soit en termes de salaire, de responsabilités, de poste ou encore de niveau de compétences sollicitées. D'autres se réorientent temporairement pour être sûrs de travailler, même si 55 % des conjoints considèrent que leur nouveau poste est dans la lignée

\*Chiffres à retrouver page 21.

professionnelle de leur emploi précédent. Certains profitent même parfois de l'expatriation pour prendre un nouveau départ professionnel et voient ce bouleversement comme une opportunité de réorientation.

### ➤ **L'accompagnement du conjoint : levier de la réussite de l'expatriation**

Si le collaborateur est accompagné tout au long du processus d'expatriation et de mobilité par les services des Ressources Humaines de son entreprise, ces derniers sous-estiment encore trop souvent le rôle du conjoint dans cette situation. Surtout s'il souhaite travailler à l'étranger et n'y parvient pas. Son inconfort et sa frustration seront également ressentis par le collaborateur. Une situation professionnelle satisfaisante pour un conjoint est alors un gage de réussite de la mission de l'expatrié. Il faut accompagner le couple dans sa globalité et gérer la double carrière pour que l'expatriation soit un succès pour le collaborateur et sa famille puis *in fine* son entreprise.

Verbatim :

*« Si les entreprises françaises souhaitent la réussite de leur salarié expatrié, il devrait prendre en compte la situation du conjoint. Les DRH devraient signer des accords de réseaux pour prendre en stage/CDD/CDI les partenaires des expatriés qui le souhaitent. Si par exemple, l'entreprise X proposait un emploi à la femme d'un expat d'une entreprise Y, l'expérience des deux serait bien plus facile ... Pourquoi les DRH ne se posent pas la question de l'époux dans l'expatriation ? Les modèles des DRH français seraient-ils bloqués dans les années 50 ? »*

Le couple a évolué, les carrières ont évolué, le statut de la femme commence à évoluer et il devient important que les services RH évoluent aussi pour traiter également le rôle du conjoint expatrié qui devient une partie prenante de la réussite de la mission pour le salarié. C'est ce type d'accompagnement que propose Expat Communication.

#### **Le regard d'Expat Communication :**

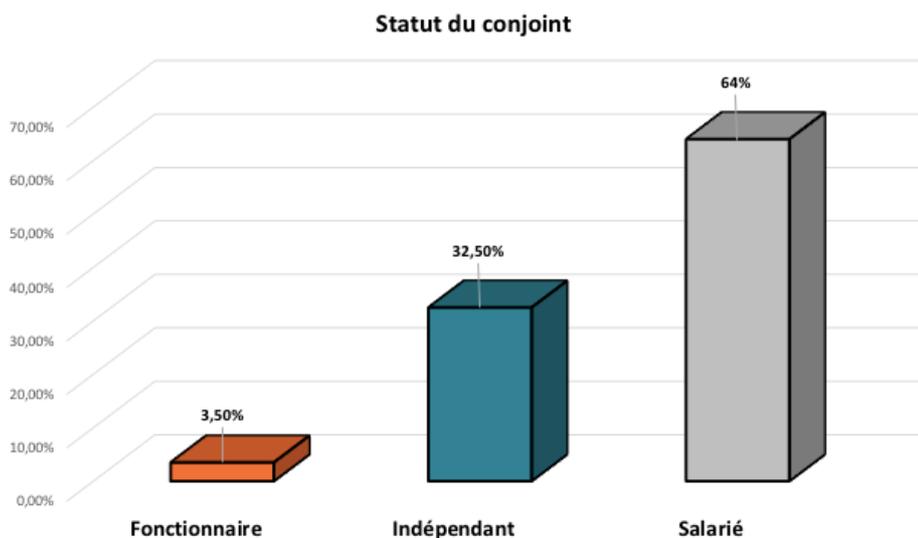
L'étude ne permet pas de démontrer un axiome qui revient souvent dans le milieu de la mobilité internationale : la plupart des retours prématurés sont liés au malaise du conjoint, et le fait de ne pas trouver de travail contribue fortement à ces difficultés.

Les situations des couples sont évidemment très variées. Cependant nous remarquons, de façon empirique, que dans les cas où l'expatriation est mal vécue, les difficultés professionnelles non anticipées du conjoint amplifient les problèmes. Ils contribuent en effet à accentuer la perte de repères, le manque de confiance en soi et le sentiment de frustrations qui sont au cœur de bien des crises en expatriation.



## Le conjoint en expatriation : quel emploi ?

Cette fois intéressons-nous au conjoint, et particulièrement à celui qui occupe un emploi en expatriation. Ils représentent, rappelons-le, 46 % de la totalité des conjoints ayant suivi leur partenaire à l'étranger. Avec les résultats de notre enquête 2017, il est donc intéressant de dresser un tableau qui dépeint son environnement de travail.



La première chose importante à savoir est que 64 % des conjoints occupent un poste de salarié dans le pays d'accueil, avec malgré tout une forte proportion d'indépendants (32,5 %). C'est donc un chiffre très parlant : ils sont 64 % à avoir trouvé un emploi dans une structure, sans avoir souhaité créer leur propre activité ou être devenus indépendants « par nécessité ».

Il est aussi particulièrement intéressant de noter que les conjoints expatriés sont 43 % à travailler au sein d'une entreprise locale. Ils sont donc parfaitement intégrés à la culture, avec des collègues – on se doute – majoritairement issus de la population du pays d'accueil, un management différent, et une autre façon de travailler. Alors que les collaborateurs sont majoritairement employés dans une filiale d'entreprise du pays d'origine, les conjoints ne sont que 22,5 % à s'inscrire dans ce schéma.

Ceci est une donnée à relier au type de contrat avec lequel les conjoints travaillent : ils possèdent à 60 % un contrat « local », voire « local+ » (à 13 %). Le conjoint est donc dépendant du droit du travail du pays d'accueil - avec tout ce que cela présuppose : horaires de travail, vacances, protection sociale, grille de salaire, retraite... Tout est impacté par le contexte local. Le conjoint doit donc être particulièrement vigilant à la conjoncture sur place.

Quant à l'entreprise dans laquelle les conjoints travaillent, on remarque qu'elle est, dans la plupart des cas, une petite structure. En effet, les conjoints occupent un poste à 29 % dans une organisation qui emploie entre 10 et 199 personnes ; et à 28 % dans une TPE de moins de 10 personnes. Les grands groupes, avec plus de 5 000 employés, représentent le lieu de travail de 21 % des conjoints seulement.



## L'interprétation des élèves de l'ISIT

Au vu des résultats de l'enquête, un environnement de travail pour le conjoint semble se dessiner : celui-ci travaille ainsi plus souvent dans des petites structures, où il est salarié et avec un contrat local dans la majorité des cas.

Alors, pourquoi des petites entreprises ? Face à la réalité du marché du travail local, on se doute que trouver un emploi dans une petite structure est « plus facile ». Plus à même de faire confiance rapidement, de « donner une chance », les petites entreprises sont aussi des facilitateurs plus flagrants d'intégration au sein de la société locale. Sans compter le processus de recrutement/départ, beaucoup moins lourd que pour une grande entreprise ; et donc un puissant avantage aux yeux de ce conjoint expatrié, qui ne sait pas s'il sera toujours dans le pays d'accueil dans six mois.

### ➤ Halte aux idées reçues !

- **Travailler à l'étranger lorsque l'on suit son partenaire, cela veut-il forcément dire travailler en télétravail ?** > NON. Pour 53 % des conjoints, le télétravail n'est pas une réalité dans leur quotidien. Une utilisation « partielle » de ce moyen concerne 24 % des répondants, et seulement 11 % l'utilise majoritairement.
- **Je suis une femme et j'accompagne mon conjoint en expatriation, vais-je obligatoirement travailler à temps partiel ?** > NON. Certes, le temps partiel en expatriation concerne 42 % des femmes interrogées dans notre enquête. Chez les hommes conjoints, cette réalité ne concerne que 23 % des répondants. Alors, en effet, on passe du simple au double... Mais c'est une réalité qui touche les femmes, autant en France, qu'en expatriation ! A noter cependant, l'expatriation influence malgré tout ce paradigme, puisque l'on observe que la proportion du temps partiel double – chez les hommes et les femmes – une fois dans le pays d'accueil.
- **Suivre mon partenaire en expatriation, cela veut dire renoncer au domaine dans lequel je travaille ?** > NON, mais... Chez les conjoints, ils sont 55 % à répondre dans notre enquête, que leur travail dans le pays d'accueil est « dans la lignée de [leur] emploi précédent », un résultat en demi-teinte. Particularité intéressante à relever : une certaine disparité se dessine entre femmes et hommes. Ainsi, chez les conjoints hommes, ils sont 65 % à avoir décroché leur emploi dans le même domaine qu'auparavant. Ce chiffre approche les 52 % chez les femmes. Expatriation n'est donc pas toujours synonyme de réorientation professionnelle. Et surtout, elle peut être l'occasion d'une promotion ! C'est en effet le cas de 23 % des conjoints, tous sexes confondus. Certains occupent ainsi des postes haut placés, tels que Directeur Marketing, DRH, Business Partner...

### **Le regard d'Expat Communication :**

Les parcours professionnels des conjoints expatriés sont extrêmement divers. Certains rebondissent aisément, d'autres voient leur carrière durablement remise en cause.

On a vu plus haut que les conjoints expatriés sont souvent des personnes extrêmement diplômées. Elles ont souvent associé l'idée de réussite au suivi d'une carrière précisément balisée. Elles sont aussi promptes à se remettre en cause lorsqu'elles n'atteignent pas leurs objectifs.

L'un des apports de cette étude est de faire émerger des repères dans la réalité en cours d'émergence qu'est la double carrière en expatriation. Cela permet aux couples expatriés de repositionner leurs parcours par rapport à un panel plus objectif que les quelques rares cas de success story sur lesquels se focalise souvent la communauté expatriée, et avec lesquels beaucoup de conjoints se comparent, en se désolant.



## Le conjoint et sa relation au travail

Quelle est la relation que le conjoint expatrié entretient avec son travail ? Accorde-t-il plus ou moins d'importance à sa réalisation professionnelle que le collaborateur ?

Sur la totalité des conjoints interrogés à l'occasion de notre baromètre 2017, rappelons que 46 % travaillent au sein de leur pays d'accueil. Au sein d'un couple, la comparaison entre l'un et l'autre est bien souvent inévitable, qu'il s'agisse de sa vie privée ou de sa vie professionnelle.

### ➤ **Un nouvel emploi pour une nouvelle vie**

Parmi nos conjoints expatriés qui travaillent sur place, 55 % d'entre eux occupent un emploi qui reste dans la lignée de leurs fonctions passées. Et pourtant :

- 65 % d'entre eux affirment que vivre à l'étranger les a aidés à réviser leur plan de carrière
- 70 % d'entre eux ont vu en l'expatriation l'occasion d'une reconversion professionnelle ou travaillent temporairement dans un secteur différent
- 41 % pensent fermement que l'expatriation les a aidés à s'orienter professionnellement
- 55 % attestent avoir pu réfléchir au type de carrière qu'ils souhaitaient avoir grâce à leur vie à l'étranger.

### ➤ **Quelle place est accordée au travail dans la vie du conjoint expatrié ?**

Les résultats de l'enquête 2017 illustrent bel et bien la corrélation entre l'attachement qu'éprouve le conjoint envers le travail en général et sa propre situation professionnelle. L'un et l'autre vont souvent de pair.

61 % des conjoints travailleurs considèrent donc leur carrière comme une partie importante de leur vie. Plus de 40 % d'entre eux affirment d'ailleurs se définir grâce/s'identifier à leur carrière.

Pourtant, ce ne sont que 34 % des conjoints expatriés dans leur globalité, quelle que soit leur situation professionnelle (travaillant ; en recherche d'emploi ; ne travaillant pas et ne cherchant pas) qui affirment s'identifier par le fait d'exercer un métier.

➤ **Vie professionnelle et vie privée : l'un n'empêche pas l'autre**

Pour le conjoint expatrié, avoir une vie professionnelle qui lui permette également de pouvoir profiter de sa vie familiale est tout à fait possible.

64 % des conjoints sont ainsi satisfaits de leur carrière à l'étranger et parmi eux, ils sont 84 % à être satisfaits de leur vie familiale !



## L'interprétation des élèves de l'ISIT

### ➤ Ce n'est pas le travail qui définit le conjoint expatrié

Aux vues des statistiques, le conjoint expatrié contemporain se définit peu par son travail, sauf s'il s'agit du conjoint travailleur ou en recherche d'emploi qui a besoin d'exercer une activité professionnelle pour s'épanouir.

On observe ici le parallèle qui distingue les priorités du conjoint, inquiet par le fait de réussir à compenser l'absence de l'autre vis-à-vis de l'équilibre familial, et celles du collaborateur dont la motivation première à l'expatriation a tourné autour de l'évolution de sa carrière.

C'est ainsi 41 % des conjoints dans leur totalité qui s'identifient à travers leur rôle d'époux ; mais surtout, ils sont 80 % à se définir en grande partie par leur statut de parent ! La peur de ne pas pouvoir exercer un métier au sein de son nouveau pays passe donc bien après l'inquiétude de pouvoir subvenir aux besoins de ses enfants. Une fois de plus, l'argent ne suffit pas lorsqu'il s'agit du bonheur des siens ! Les moyens de combler les attentes de ses proches passeraient avant tout par du partage et du temps.

37 % des conjoints qui ne travaillent pas souhaitent ainsi passer plus de temps en famille, avec leurs enfants ou sur des projets personnels.

### ➤ Le conjoint travailleur est un individu majoritairement satisfait

Si le taux de conjoints satisfaits de leur situation professionnelle s'élève à 64 %, il va sans dire que le fait même que l'expatriation soit une chance de renouveau et de mise au point y est pour beaucoup. La possibilité de se réinventer une vie est stimulante pour le conjoint qui peut aspirer à une nouvelle voie professionnelle.

Le cas de Claire illustre bien cet avantage de l'expatriation. « *L'inaction* » commençant à [lui] peser, elle est passée de gynécologue-obstétricienne à coach en management au cours de son expatriation : « *C'est alors que le conseiller commercial me propose de réaliser une étude de marché pendant 3 mois pour le Poste d'Expansion Économique sur l'implantation du prêt-à-porter à Hong Kong. Il voulait un œil "neuf" sur le sujet ! Et là j'ai dû tout apprendre : utiliser un fax, un ordinateur, la technique d'entretien, les notes de synthèse, bref tout ce que je n'avais pas fait en médecine. Cette étude s'est très bien vendue. (...) Puis le Centre français des manifestations à l'étranger m'a contacté pour organiser sur Hong Kong une manifestation sur le savoir-faire français. L'organisation m'a pris deux ans pendant lesquels j'ai encore appris énormément. (...) Autant de choses passionnantes qui m'ont donné une nouvelle ouverture. »*

## Le regard d'Expat Communication :

Comment préparer les conjoints pour les aider à réussir leur expatriation ? Comment faire entendre à ces professionnels en pleine ascension professionnelle que l'expatriation est un risque majeur pour leur carrière sans les dissuader de partir ? Comment témoigner que cette remise en cause pourra permettre une réinvention positive ? Comment faire entendre ce verbatim puissant d'une femme qui nous a écrit « j'ai rencontré mes deux meilleurs amis en expatriation : ce sont mes deux fils que je voyais si peu avant de partir ». Un tel discours est difficilement audible pour nos concitoyens sans se faire taxer, au mieux, de conservatisme.

C'est là tout l'enjeu des formations « mon projet en expatriation » que nous proposons. Une approche fondée sur l'écoute, sur le co-développement, sur l'émergence des objectifs profonds de chacun, tout en fournissant des données objectives sur la réalité de l'expatriation. 98% des conjoints qui y participent estiment que cette journée a été très utile pour le succès de leur mobilité. En 15 ans, jamais un départ n'a été annulé à la suite de cette formation !



## Conjoints : l'expatriation, un nouveau départ ?

L'expatriation est souvent synonyme de nouveau départ, et ce pour tous les membres de la famille qui prennent la direction de l'étranger. Le collaborateur commence un nouvel emploi, les enfants entrent dans une nouvelle école, et le cocon familial découvre un nouvel environnement, un nouveau mode de vie, de nouveaux paysages...

### ➤ Un renouveau pour le conjoint

Dans un tel contexte de changement, il n'est donc pas étonnant que le conjoint, lui aussi, soit ouvert à des opportunités qui peuvent transformer son quotidien. Dans notre enquête 2017, ils sont ainsi 24 % à avoir répondu que l'expatriation est « l'occasion d'une réorientation professionnelle majeure et durable ». Autant de personnes qui ont ainsi su saisir l'opportunité de ce nouveau départ pour changer radicalement de vie professionnelle.

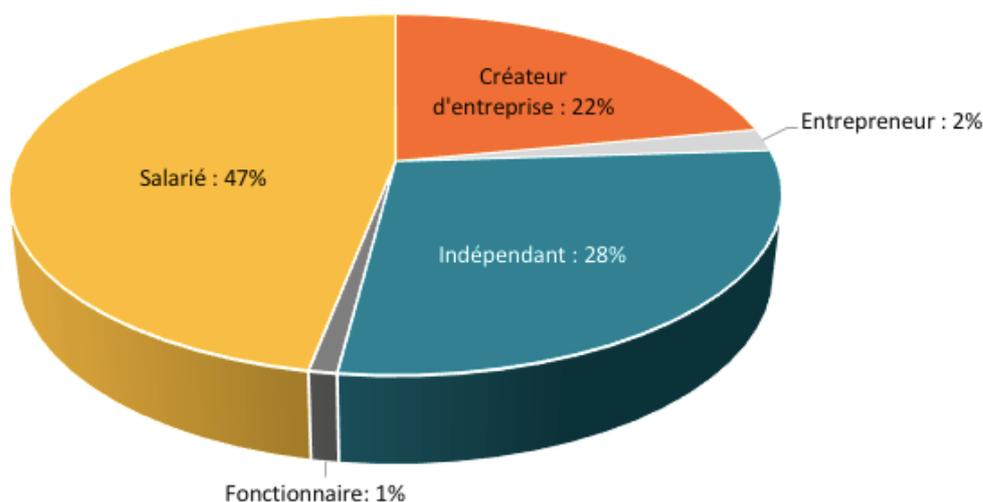
### ➤ Le choix de l'indépendance

« Avoir un projet à moi » est la motivation principale pour une grande partie des conjoints, et d'autant plus lorsque l'on pose cette question aux conjoints exerçant une activité que l'on pourrait qualifier d'indépendante : ils sont en effet 73 % à dire que c'est leur motivation première à occuper un travail.

Alors, parmi les 24 % de courageux choisissant la réorientation professionnelle, que font-ils ? 22 % se déclarent comme « créateur d'entreprise », 2 % comme « entrepreneurs », et 28 % comme indépendants.

Ils représentent donc, au total, 52 % de ces conjoints qui repartent de zéro.

### Statut des conjoints accompagnateurs en expatriation





## L'interprétation des élèves de l'ISIT

Ainsi, lorsque l'on interroge les conjoints, ils sont 55 % à déclarer que leur motivation principale de réorientation professionnelle était « d'avoir un projet à moi ».

Leur besoin d'autonomie est donc criant, ils ressentent cette nécessité d'avoir leurs propres projets, leurs propres objectifs, au même titre que le collaborateur. Sans compter que c'est aussi, pour presque 21 % des répondants, une nécessité financière. L'expatriation est donc une situation comme les autres, où travail rime avec désir d'épanouissement et besoin financier.

### ➤ Quelle(s) alternative(s) à l'activité « salariée » ?

Plusieurs options s'offrent donc à celui qui est en quête d'un nouveau commencement. La plupart du temps, l'expatriation est le moment pour le conjoint de réfléchir à ce qu'il souhaite vraiment pour sa vie : c'est une période de remise en question intense. C'est pourquoi, une grande partie d'entre eux (30 %) décide de ne pas chercher de travail une fois arrivé dans le pays d'accueil.

La raison qui revient le plus souvent ? Une volonté forte de passer plus de temps avec sa famille, et avec ses enfants particulièrement (37 % de ceux qui ne cherchent pas). Ainsi, une activité bien souvent exercée, mais parfois non considérée – selon les standards de la société – comme une activité professionnelle « normale » est le bénévolat. C'est une solution particulièrement prisée, notamment par la liberté que cela procure dans la gestion du temps : le conjoint est libre d'occuper ses journées à passer du temps avec sa famille, mais possède également une activité « à lui », qui lui est personnelle et source de satisfaction. Faute d'exercer un emploi « traditionnel » (sous-entendu, salarié), le bénévolat est un très bon moyen de se sentir utile. L'un de nos répondants le dit d'ailleurs, « *c'est le bénévolat qui me donne des satisfactions hors foyer* ».

Le bénévolat est ainsi un choix quelle que soit la situation. Il peut être une très bonne solution pour un conjoint qui ne souhaite pas trouver de travail, par volonté de rester actif ; mais également une réponse possible au fait de ne pas pouvoir – ou vouloir – travailler d'une manière traditionnelle. Faire du bénévolat n'est donc pas forcément synonyme de non-recherche, mais ainsi plutôt d'une activité de transition.

Ce temps « d'entre deux » peut également être une très bonne période pour s'investir dans une (re)formation professionnelle. Le conjoint, en recherche ou non, décide de profiter de ce moment pour suivre une formation, monter en compétences ; et peut-être même de se lancer

dans un nouveau secteur professionnel... Ce qui veut dire de nouvelles compétences, et donc une nécessité de formation.

### ➤ La solution de l'entrepreneuriat

Devenir un travailleur indépendant, que ce soit avec une âme d'entrepreneur ou encore en freelance, pour ne citer que ces deux possibilités, est une solution sur mesure pour les expatriés. En effet, il est souvent très dur de trouver du travail dans un pays inconnu, on l'a vu, mais cela est d'autant plus compliqué dans le cas des expatriations multiples, lorsque l'on enchaîne les mobilités dans des pays différents. Nombreux sont donc les conjoints qui choisissent d'emporter leur travail avec eux. Le terme de « travail nomade » revient en effet plus d'une fois auprès des répondants.

L'un des conjoints confie également : « *Vu ma situation de multi-expatrié, j'ai arrêté de vouloir faire un copier/coller de ma carrière. Depuis cette décision je me sens extrêmement libre et je crée ma carrière telle que je la désire.* »

#### **Le regard d'Expat Communication :**

Souvenons-nous du portrait-robot du conjoint expatrié. Une femme de 35-45 ans très diplômée, travaillant dans des fonctions de siège dans un grand groupe international.

Cette femme n'est pas encore une millennial, elle fait plutôt partie de la génération X, de ceux pour qui la réussite passe par une carrière normée dans un grand groupe. Or on a vu que la moitié de ces « working girls » ne travaillera pas en expatriation et que les conjoints qui obtiennent en emploi le trouvent plus souvent dans une petite entreprise locale, ou en lançant leur activité.

Il est donc indispensable que les conjoints expatriés osent la réinvention, qu'ils sortent de leur zone de confort, et là de belles découvertes les attendent. Mais, sur ce chemin de traverse, des soutiens sont nécessaires.

Des soutiens comme cette étude, pour fixer des repères.

Des soutiens comme le site [expatvalue.com](http://expatvalue.com) qui donne des outils et met en contact les talents pour construire des solutions collaboratives.

Des soutiens comme les accompagnements professionnels que nous proposons pour aider chacun à clarifier sa situation et à trouver les ressources pour mettre en œuvre son projet.



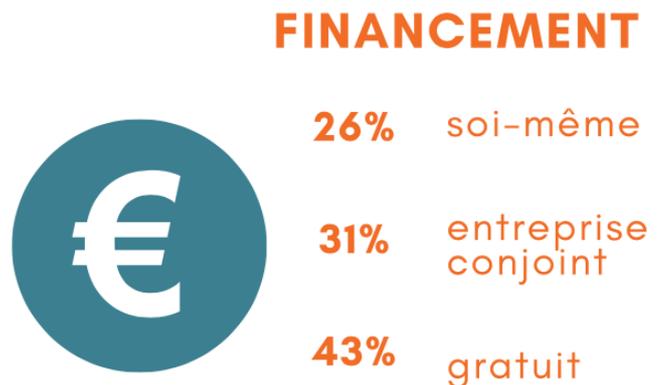
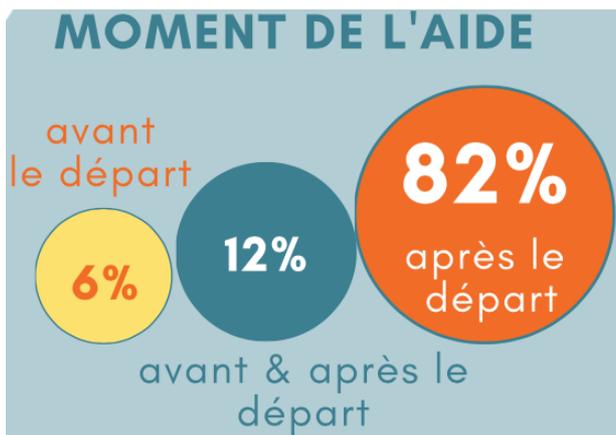
## Conjoint expatrié : quel accompagnement ?

### ➤ Un manque cruel d'accompagnement

En 2015, 80 % des conjoints n'avaient bénéficié d'aucun accompagnement, quelle que soit sa nature. Deux ans plus tard, malgré une légère amélioration, ils sont encore 73 % à ne recevoir aucune aide.

Ainsi, au vu des résultats de l'enquête 2017, un chiffre interpelle : seulement 7 % des conjoints sont aidés dans leur recherche de travail par l'entreprise de leur partenaire, à l'origine de la mobilité internationale.

### ➤ Quand et comment intervient l'aide ?



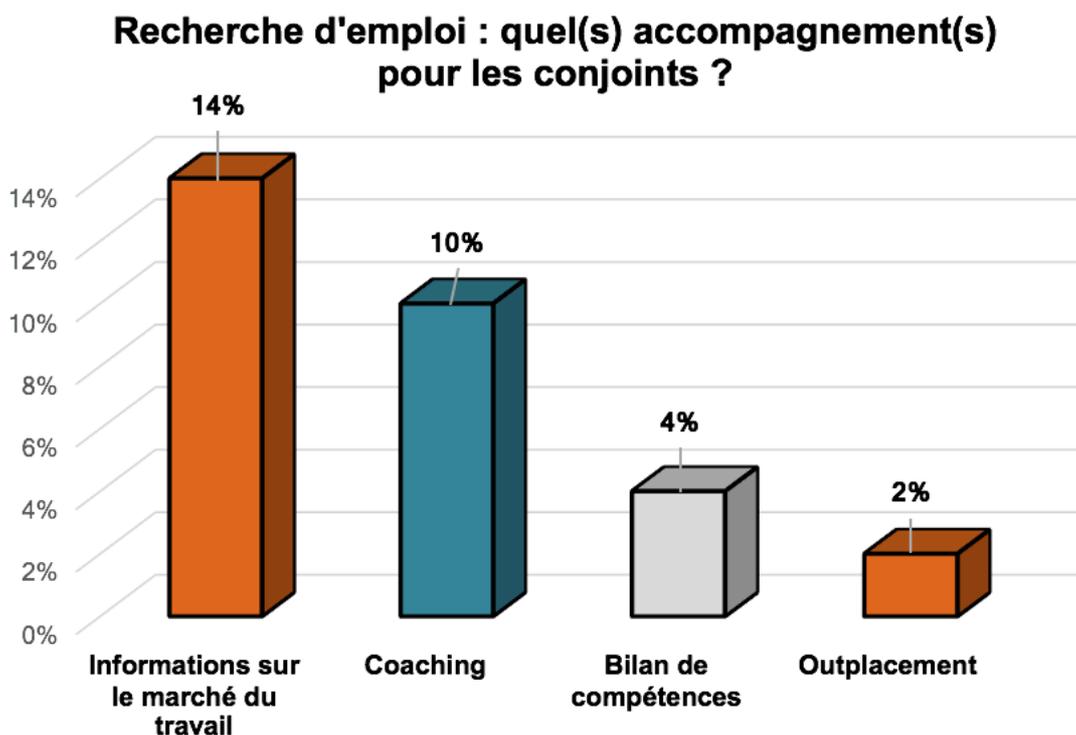
Alors que 45 % des répondants affirment que cette formation est dispensée dans leur langue maternelle, ils sont 55 % à se voir dispenser une formation en anglais ou dans la langue du pays d'accueil. Or, une formation donnée dans la langue maternelle rassure dans une période émotionnellement sensible.

## ➤ Les bienfaits de l'aide à la recherche

D'après les sondés, les bénéfices liés à l'accompagnement se déclinent comme suit :

- Obtenir des informations sur le marché local (comment faire un CV, quels sont les moyens de repérer les offres d'emploi, définir sa valeur sur le marché)
- Accroître son réseau
- Retrouver de l'énergie et de la confiance en soi.

Dans les faits cependant, tous ne sont pas dispensés à la même échelle : nos répondants ont ainsi pu bénéficier d'un accompagnement majoritairement sur le marché local (le comprendre, l'appréhender) et d'un coaching.



L'**outplacement**, qui peut aussi être appelé reclassement, est un processus d'accompagnement à la mobilité professionnelle apparu en France dans les années 80-90. Il intervient à la suite d'une séparation volontaire du salarié avec l'entreprise ou lors d'un licenciement économique.



## L'interprétation des élèves de l'ISIT

Mais qui est à la recherche de cette demande d'aide ? Dans près de la moitié des cas (49,5 %), c'est le conjoint lui-même qui en est à l'origine. On comprend donc bien que cette problématique soit toujours d'actualité, ce qui pousse à se demander pourquoi les entreprises ne s'impliquent pas davantage.

### ➤ Mais pourquoi si peu d'accompagnement à la recherche d'emploi pour les conjoints expatriés ?

Au vu de cette question, plusieurs ébauches de réponses peuvent être apportées :

*« Mon mari ne m'a pas parlé du programme d'outplacement de l'entreprise, il pensait que je n'en aurais pas besoin ».*

*« Je n'en ai jamais entendu parler avant mon retour ».*

- Grand optimisme du collaborateur sur la capacité de son conjoint à trouver du travail. Cela se traduit pour ce dernier par un sentiment d'isolement, du fait de ne pas se retrouver dans l'offre existante, ou encore de mal connaître les services proposés.

*« Je ne voulais pas me mêler à un groupe de Français qui doivent se faire concurrence entre eux ».*

- La plupart, donc, se débrouille :  
*« Pour nous, aucune aide, juste les recherches de mon conjoint et moi, ainsi qu'auprès de l'entourage d'expatriés (bouche à oreille) ».*  
Se reposer sur l'aide de ses proches reste insuffisant : n'y perdent-ils donc pas quelque chose ?

D'après les conjoints, il est bien utile de se faire accompagner ! Mais pas dans n'importe quelle condition. Voici ce qu'en dit une expatriée : *« Le service s'adressait à tout chercheur d'emploi aux US et pas spécifiquement aux expatriés ce qui, avec le recul, me semble un manque important dans le service. En tant qu'étrangers, il y a plein de codes qu'on ne connaît pas. De plus, ça manquait de coaching et de structure. Quand on arrive dans un nouveau pays, on a besoin de se faire prendre la main un petit peu, qu'on nous dise comment il faut faire. Sinon, quand on est confronté à une situation réelle, on la gâche par manque d'accompagnement ».*

Et un autre : *« Heureusement que j'ai trouvé ce groupe qui m'a permis de retrouver confiance en moi et de l'énergie. Le problème c'est que l'animation du groupe dépend beaucoup de la compétence des bénévoles du moment ».*

## Le regard d'Expat Communication :

La situation vis-à-vis de l'accompagnement professionnel des conjoints expatriés est extrêmement variée.

A un bout du spectre, certaines entreprises ne mettent rien en place et le justifient de quatre façons : chez nous les conjoints ne veulent pas travailler ; chez nous les conjoints ne peuvent pas travailler ; chez nous, ce n'est pas notre culture ; chez nous, ce n'est pas le moment.

A l'autre bout du spectre, certaines entreprises s'impliquent de nombreuses façons pour soutenir la carrière du conjoint (Convention Cindex, IDCN, services d'accompagnement professionnels pour les conjoints...)

Mais même dans ce cas, et comme le montre les verbatims cités plus hauts, l'écart est encore très grand entre les intentions affichées dans les politiques de mobilité et la réalité sur le terrain où seuls 8% des conjoints bénéficient d'une aide.

Problèmes de perception, d'information, de communication. Le chemin est encore long afin de pouvoir faciliter efficacement la question des doubles carrières en expatriation.



## Conjoint expatrié : une réalisation de soi partiellement possible ?

Les statistiques de la deuxième vague (2017) de l'enquête le montrent : le sentiment de sacrifice est encore bien présent chez les conjoints expatriés qui mettent parfois de côté leurs propres aspirations lors du départ, qu'elles soient personnelles ou professionnelles.

**33 %** des conjoints accompagnateurs au total admettent avoir sacrifié leur carrière.

### LE SENTIMENT DE SACRIFICE CHEZ LE CONJOINT EXPATRIÉ

Conjoints expatriés qui travaillent	Conjoints expatriés en recherche d'emploi	Conjoints expatriés qui ne travaillent pas et ne cherchent pas
24 %	49 %	47 %

Selon les résultats de notre enquête Expat Communication 2017 :

- 24 % des conjoints qui travaillent estiment avoir sacrifié leur carrière en s'expatriant
- 47 % des conjoints sans emploi et qui n'en recherchent pas estiment avoir sacrifié leur carrière
- C'est chez les conjoints en recherche d'emploi que l'on retrouve le sentiment de sacrifice le plus élevé ! En effet, 49 % des conjoints en recherche de travail estiment avoir sacrifié leur carrière pour les collaborateurs.

## Zoom sur les conjoints qui travaillent



Les avantages de l'expatriation pour la personne au cœur de la mobilité internationale, c'est à dire le collaborateur, sont nombreux, mais ils s'accompagnent d'inconvénients non négligeables pour les conjoints lorsque l'expatriation se fait en couple ou en famille.

De façon générale, au sein des conjoints interrogés qui travaillent, 35 % déclarent avoir mis leur carrière entre parenthèses pour permettre à leur conjoint, qui a initié l'expatriation, d'acquérir cette expérience de travail à l'étranger. On note que 48 % des sondés admettent que la carrière de leur conjoint est passée avant la leur. Véritable sacrifice ou réelle dévotion, ce choix s'accompagne de conséquences sur les plans privés et professionnels.

Pour les conjoints qui travaillent dans le pays d'accueil, ils sont 28 % à déclarer avoir sacrifié leur situation professionnelle, ils sont tout aussi nombreux à estimer que l'expatriation est également synonyme de rétrogradation professionnelle. On parle parfois de perte de responsabilités et d'une régression hiérarchique pour 28 % des sondés ou de missions moins épanouissantes et même d'un poste qui ne correspond plus aux qualifications du conjoint. On relève d'ailleurs que 47 % des collaborateurs interrogés connaissent une baisse de salaire.

L'expatriation présente bien des atouts pour le salarié. On ne s'intéresse toutefois que trop rarement au cas du conjoint. Pourtant, c'est celui ou celle qui - avec les enfants de la personne qui effectue sa mobilité professionnelle à l'étranger - doit subir les conséquences de ce départ à l'étranger, parfois avec certaines difficultés.

## Zoom sur les conjoints en recherche d'emploi

L'enquête révèle que 34 % des conjoints ont mis plus d'un an à trouver un emploi ; la durée moyenne pour trouver un emploi étant supérieure à 10 mois. S'en suit donc logiquement une baisse de motivation liée au temps perdu à la recherche d'emploi parfois trop longtemps sans succès. Rappelons que parmi les conjoints expatriés qui cherchent, 1 sur 2 arrive à ses fins.

Marie-Alix d'Hausen, qui a participé à l'émergence d'Expat Value et a co-dirigé les enquêtes d'Expat Communication, rappelle que les chances de pouvoir trouver un emploi ne sont pas égales selon les tendances géographiques : *« En tête, l'Europe de l'Est (enfin, au moment de l'enquête), l'Océanie et l'Amérique du Nord qui sont des zones, économiquement plus dynamiques et donc propices à retrouver un travail. En revanche l'Europe du Nord et l'Europe du Sud se situent en bas du classement, le premier sans doute en raison des limites au travail des femmes, le second de son économie. »*

Quid des conjoints en recherche de travail qui éprouvent pourtant un intérêt marqué pour leur évolution professionnelle ?

Environ 53 % des répondants en recherche d'emploi ont affirmé placer le travail au cœur de leur vie. Ce qui établit là sans aucune doute une corrélation entre sentiment de sacrifice et attachement à sa carrière. Pour les sondés qui affirment avoir eu l'impression de renoncer à des choses qui leur tenaient à cœur afin de déménager avec leur conjoint à l'étranger, les aspirations professionnelles en font très fréquemment partie.

Pour ne pas se laisser démotiver, les conjoints en recherche d'emploi optent même pour le choix de la création d'entreprise ou de l'activité libérale. En plus de refléter la volonté *« d'essayer quelque chose de nouveau »*, cette décision représente aussi une alternative aux *« obstacles incontournables dans le pays d'accueil : un diplôme non-reconnu, une langue étrangère non-maîtrisée »*.

Une expatriée s'exprime sur le sujet : *« J'ai cherché un emploi à mon arrivée mais j'ai très vite renoncé et opté pour la création d'entreprise. En effet, tous les exemples de conjoint d'expat dans mon entourage ne trouvaient pas d'emploi convenable, même après 6 mois de recherche. J'ai préféré ne pas perdre de temps et éviter la frustration en me lançant dans une autre aventure, qui soit également (si ce n'est plus) pertinente pour ma carrière. »*

## Zoom sur les conjoints qui ne travaillent pas et ne recherchent pas d'emploi

Parmi nos conjoints interrogés, 47 % sont sans emploi et ne cherchent pas à travailler.

Rappelons que les conjoints qui ne travaillent pas englobent à la fois les conjoints :

- qui ont délibérément choisi leur situation
- qui n'ont fait aucune recherche d'emploi mais supportent mal leur absence de travail
- qui ont abandonné la recherche d'emploi, découragés.

En effet, 32 % des conjoints qui ne travaillent pas et ne recherchent pas d'emploi sont insatisfaits de ne pas avoir d'activité professionnelle.

De plus, 47 % des conjoints sans emploi ont le sentiment d'avoir sacrifié leur carrière, aussi importante soit elle à leurs yeux, en s'expatriant avec l'être aimé. Parmi eux, 56 % affirment avoir mis leur carrière de côté pour favoriser l'expérience professionnelle du collaborateur à l'étranger.

Les chiffres ci-dessus révèlent plusieurs conclusions logiques :

- Moins on est satisfait de sa situation professionnelle, plus le sentiment de sacrifice de sa carrière est élevé.
- Il existe une dualité entre les conjoints sans emploi qui voient leur absence de travail comme un échec, et ceux qui ont délibérément fait le choix de ne pas en avoir en faveur de l'essor de la carrière de l'autre ou de leur vie familiale.



## L'interprétation des élèves de l'ISIT

### ➤ Une prise de décision parfois non partagée

Une première raison évidente qui pourrait expliquer ces pourcentages concernant les conjoints dont le sentiment de sacrifice est présent : **la prise de décision malheureusement encore peu équilibrée** entre lui et le collaborateur expatrié au moment du départ.

En effet, dans 92 % des cas, c'est la carrière de l'homme qui est à l'origine de l'expatriation, et il existe encore près de 18 % des cas dans lesquels la décision ne s'est pas prise conjointement. Cela ne veut pas pour autant signifier qu'il s'agit d'un choix qui n'ait dépendu que du collaborateur masculin faisant de sa femme une conjointe expatriée contrainte.

C'est au sein des couples dont le conjoint recherche un emploi que la prise de décision à deux s'est fait la moins fréquente : ils sont 24 % à ne pas avoir réussi à s'accorder sur la décision du départ. Or, une prise de décision non concertée, imposée ou perçue comme une source de conflit ne peut qu'attiser le sentiment de sacrifice, et est susceptible de se transformer en une réelle menace pour l'équilibre du couple expatrié.

Pourquoi la volonté, voire la nécessité de s'en aller vers de nouveaux horizons pour des objectifs professionnels déterminés doit être partagée par le couple à la même intensité ? Il va sans dire que, dans cette situation, le sentiment de sacrifice se substituera à celui de l'épanouissement professionnel, complété lui-même par un épanouissement mutuel et personnel.

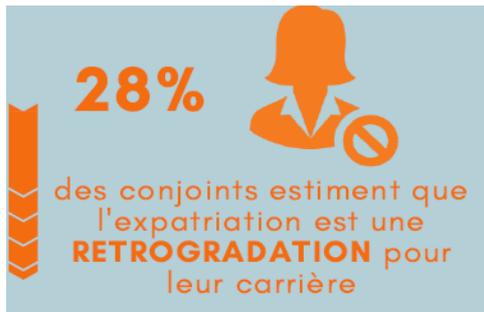
### ➤ Une recherche d'emploi : un Contrat à Durée parfois Indéterminée...

Mais aussi, Marie Tabarié, psychologue clinicienne expatriée depuis plusieurs années rappelle que l'expatriation « *implique un travail de deuil de la vie d'avant pour accueillir le présent* ».

L'on pourrait aisément penser que ce travail de deuil ne pourrait être qu'amplifié par une **recherche d'emploi qui prend du temps** à porter ses fruits. Alix Carnot insiste sur ce point dans son *Guide pour la survie des couples aventuriers (Chérie, On s'expatrie)* : au bout d'un an de recherche, la confiance en soi est effritée. Sans oublier le fait qu'un visa accompagnateur présenté sur place en entretien a parfois bien du mal à faire mouche auprès des recruteurs. Sans négliger les autres types de barrière à l'emploi.

## ➤ Une source de démotivation pour le conjoint travailleur

Perte de temps rimerait alors avec **désillusion...** Une désillusion qui s'accompagne d'une **situation décevante** pour le conjoint qui rêvait de pouvoir récupérer une situation professionnelle au moins équivalente à son ancienne situation.



Trouver un emploi certes, mais à quel prix, puisque cela se réalise parfois faute de mieux. Le conjoint tente de rétablir une cohérence identitaire en s'interrogeant sur ce qui est important pour lui. Ses valeurs, ses désirs, ses projets.

La déception de carrière est liée à des facteurs tels que la rémunération inférieure ou encore le manque de challenge professionnel.



Les ambitions professionnelles pouvant occuper une place importante chez les conjoints accompagnateurs, si cette aspiration n'est pas consciemment valorisée dès le départ dans ses choix de vie, la conséquence peut devenir rude pour le moral.

Mais voilà, se permettre d'avoir des ambitions va de pair avec les moyens qui permettent de les concrétiser. Il n'est pas sans rappeler qu'une personne sur trois parmi les conjoints chercheurs d'emploi n'a reçu aucune aide, quelle qu'elle soit (entreprise ou extérieure).

Décision subie, perte de motivation, abandon, sentiment de solitude face à son propre sort sont autant de raisons qui pourraient favoriser le sentiment de sacrifice chez le conjoint expatrié. Le manque de visibilité, l'incertitude ou encore le manque de repère sur place sont des facteurs qui peuvent amplifier ce sentiment de sacrifice.

Mais même si le chemin vers la sérénité professionnelle partagée paraît long, les solutions pour ne pas s'enfermer dans sa frustration sont pourtant nombreuses et ne demandent qu'un peu plus à s'ancrer dans l'esprit des "couples aventuriers" (accompagnement, mise en réseau, coaching, parmi tant d'autres...).

### **Le regard d'Expatriation Communication :**

Au fil des mutations, les parcours professionnels des conjoints s'éloignent de plus en plus du profil « fast track » qui les caractérisaient initialement. Cette évolution est souvent une source d'enrichissement personnel. Elle est aussi une raison de doute et de perte de confiance en ses capacités professionnelles, notamment parce que beaucoup de conjoints gardent ancré au plus profond d'eux une vision très linéaire du succès professionnel.

Il est donc indispensable à certains stades de leur parcours, et notamment au moment du retour, de les aider à valoriser les expériences acquises à l'étranger. C'est l'un des rôles essentiels de l'accompagnement professionnel que nous proposons.



## Le collaborateur au travail

Au vu des résultats de l'étude, un profil du collaborateur au travail se dessine et fait de lui un candidat idéal à l'expatriation.

Le collaborateur expatrié est donc, dans la majorité des cas :

- un homme à 92 %
- une personne qui travaille beaucoup - 57 % d'entre eux se considèrent comme étant vraiment de « gros travailleurs »
- fortement « peu découragé par les revers » (33 %)
- très proactif - il cherche sans cesse de nouvelles manières d'améliorer sa vie, sait identifier les opportunités et remédie aux choses qui ne lui plaisent pas
- une personne à la profonde confiance en soi ; il est très satisfait (67 %) de sa carrière en expatriation... Mais malgré tout, très inquiet quant à sa capacité à trouver un emploi suite à son expatriation (30 %).

Il s'agit donc d'une personne ambitieuse et carriériste : plus elle travaille dur, plus elle place le travail au centre de sa vie.

Malgré cela, il ne faudrait pas se méprendre. Le travail est caractéristique du profil « collaborateur expatrié » mais l'expatriation est également une période où il souhaiterait pouvoir s'investir davantage dans sa sphère personnelle : 69 % des collaborateurs sont ainsi contre le principe que la vie ne vaut d'être vécue que lorsque l'on est absorbé par son travail, et ils sont 37,5 % à déclarer que leur vie professionnelle empiète fortement sur leur vie personnelle et familiale.



## L'interprétation des élèves de l'ISIT

### ➤ Un collaborateur tenace

Le profil type du v est donc celui d'une personne très tenace : il ne recule pas devant l'effort ou les obstacles. Cela n'est en fait pas étonnant, lorsqu'on y réfléchit, car c'est lui qui est à l'initiative de l'expatriation ! En effet, parmi ceux qui ne sont pas découragés par les obstacles, ils sont 71 % à avoir pris la décision de l'expatriation. Un tel chiffre s'explique car, lorsqu'on n'a pas peur de l'adversité, on a tendance à avoir moins peur du risque... Et qu'est-ce que s'expatrier, sinon affronter sa peur et partir dans l'inconnu ? Lorsqu'on s'expatrie, il ne faut pas avoir peur de l'échec... et un individu au caractère franc et tenace est un candidat idéal !

### ➤ Un collaborateur ouvert

Le fait qu'il soit également très proactif, à l'écoute des opportunités, et surtout à la recherche d'une meilleure qualité de vie, prêt à en changer lorsque celle-ci ne lui apporte plus tout le confort qu'il souhaite... Cela aussi est révélateur d'une certaine personnalité de « globe-trotteur » ! Qu'il soit donc expatrié n'est pas particulièrement surprenant.

### ➤ Un collaborateur tiraillé

Malgré tout, le collaborateur-type est un individu tiraillé : il aime son travail, y consacre beaucoup de temps et d'énergie, s'investit dans sa carrière qui lui apporte beaucoup de satisfaction ; mais à côté de cela il sacrifie sa famille et s'en veut. Le collaborateur est donc quelqu'un qui cherche à « tout avoir » ... Mais qui n'y arrive pas toujours, et souffre donc (peut-être ?) d'une certaine frustration.

#### **Le regard d'Expat Communication :**

Trois raisons majeures d'expatriation se dégagent dans les entreprises : direction et contrôle par une personne issue du siège, expertise technique nécessaire localement, enjeu RH de croissance des talents ou d'interculturalité.

Pour les expatriés, la mobilité est un moyen de promotion, de croissance personnelle et d'ouverture familiale.

Des motivations qui se recoupent autour de l'idée de développement personnel. C'est cette convergence qui assure le succès de la mobilité internationale.



## Le collaborateur et son entreprise



Le collaborateur semble entretenir une relation bien particulière avec son entreprise : une relation de confiance et de bien-être dans la majorité des cas.

On rappelle en effet ce pourcentage important : 73 % d'entre eux accepteraient l'emploi qu'ils occupent si on le leur proposait de nouveau. Ils sont également 85 % à répondre par l'affirmative à la question « Si un/une de mes ami(e)s proches me disait qu'il/elle souhaitait avoir un poste similaire au mien, je lui recommanderais fortement ».

Le collaborateur entretient donc une bonne relation avec l'entreprise du fait de son poste qui le satisfait. Cependant, ce n'est pas seulement une question de tâches ou de missions : il ressent en effet un certain attachement « émotionnel » envers son nouvel employeur (51 %). Au vu de ce résultat, il n'est donc pas étonnant de voir qu'ils sont 45 % à envisager le reste de leur carrière au sein de cette entreprise, un chiffre plus qu'encourageant et révélateur d'une véritable adhésion !

Si l'on observe ces réponses, ce n'est ainsi pas sans raison : regardons plutôt les chiffres ci-dessous. De manière générale, c'est le positif qui l'emporte !

Un collaborateur bienheureux est un employé qui sent que son entreprise s'intéresse à lui (31 %) et que son travail est remarqué (45 %). On remarque donc une situation véritablement « donnant-donnant » : le collaborateur s'y sent bien car il a des raisons d'être satisfait, puisque l'entreprise - d'après ses dires - le traite avec considération. Qu'il ressente un attachement à cet employeur n'est donc pas véritablement une surprise.

Néanmoins, un chiffre qui pourrait l'être est le suivant : 84 % des collaborateurs estiment en effet que leur poste est à la hauteur de leurs attentes pré-départ. C'est un chiffre

étonnamment élevé, ce qui est une bonne chose, mais qui pousse à se demander si cette quasi-unanimité relève d'une adéquation de poste parfaite (et on l'espère), ou bien d'attentes au départ relativement peu développées.

Le dernier point intéressant à relever dans cette thématique, est celui concernant l'inquiétude des collaborateurs. Comme on peut le voir, ils sont 32 % à être très inquiets face à leur futur professionnel une fois cette expatriation terminée ; mais également 36 % à ne ressentir aucune crainte face à la même possibilité...



## L'interprétation des élèves de l'ISIT

### ➤ L'entreprise répond aux attentes du collaborateur

Le collaborateur expatrié entretient donc une relation particulière avec son entreprise, sur plusieurs plans. Il est ainsi en premier lieu satisfait de son poste, qui correspond relativement bien aux attentes qu'il pouvait avoir avant le départ (84 %). Le collaborateur n'est donc pas quelqu'un de déçu, et c'est déjà une bonne nouvelle ! C'est d'ailleurs pour cela qu'il retenterait l'aventure : heureux de sa position, de ses responsabilités et de ses tâches, il est quelqu'un de pleinement épanoui dans sa vie quotidienne au travail. Pas étonnant donc qu'il recommande son poste et son entreprise à son entourage.

### ➤ Il compte dans son entreprise

Il semble également que l'entreprise le chouchoute : valorisé, pris en compte... Le collaborateur est un individu qui compte dans son travail, ce qui évidemment conforte son sentiment d'appartenance à la structure (83 %) et son attachement à cet employeur qui prend soin de lui. La réponse très positive lorsqu'on leur demande s'ils envisagent une carrière au sein de cette même entreprise n'est donc pas, là non plus, une grande surprise. Qui dit épanouissement au niveau du poste, ainsi qu'attachement et fort sentiment d'appartenance... dit évidemment relation longue privilégiée, et c'est tant mieux !

### ➤ L'inquiétude face au futur divise

Malgré tout, il est intéressant de s'arrêter sur l'inquiétude face au futur. Ils sont ainsi 32 % à être très inquiets de leur futur professionnel, et 36 % à ne l'être absolument pas... D'où peut donc bien venir cette distinction si nette et pourtant si égale ? La peur de ne pas arriver à valoriser leur expérience ? La peur du lendemain non assuré ? C'est un sujet qui divise clairement nos répondants : entre peu, pas vraiment, ou beaucoup d'inquiétude, les collaborateurs se dispersent à égalité... Symptomatique d'une peur intrinsèque à la personnalité ?

## Le regard d'Expats Communication :

Comment maintenir un lien efficace entre l'entreprise et le collaborateur afin d'assurer un retour serein et éviter les ruptures lors du retour au siège ? La question est aussi ancienne que la mobilité internationale.

Notons au passage l'incompréhension fréquente entre le collaborateur qui se proclame dans cette enquête extrêmement investi et loyal envers son groupe, et la perception du siège pour qui l'expatrié est souvent un nanti éloigné des préoccupations vitales du groupe.

L'une de nos missions est de travailler sur ces écarts de perception pour aider le collaborateur à identifier les incompréhensions et à valoriser les acquis de son expérience internationale. Une condition essentielle pour que son parcours international puisse être valorisé lors du retour.

Pour cela aussi, nous proposons aux RH une formation « Transformer la relation avec les expatriés », plébiscitée par la moitié des équipes de mobilité internationale françaises.



## Les collaborateurs : un équilibre vie privée/vie professionnelle à trouver

D'après notre enquête 2017, 69 % des collaborateurs travaillant à l'étranger sont contre l'idée que la vie ne vaut d'être vécue que lorsque l'on est absorbé par son travail. De manière générale donc, ils restent conscients que la vie n'est pas nécessairement synonyme de travail, et que d'autres dimensions entrent en jeu, notamment la famille et les activités personnelles... Ainsi, ils sont seulement 13 % à estimer que le travail devrait être considéré comme un élément central de la vie.

Il est donc particulièrement intéressant de noter une relation ambivalente vis-à-vis de l'entreprise : certes le collaborateur ne place pas le travail au centre de sa vie, mais il se considère malgré tout comme un gros travailleur (57 %), impliqué dans son entreprise et son emploi... et qui s'identifie « fortement » à sa carrière à 47 % ! Même si le travail n'est pas central pour lui, il reste ainsi malgré tout une source d'identification très forte. Cette implication, honorable, est d'autant plus étonnante qu'ils sont quand même 20 % à estimer que leur entreprise ne remarquerait pas leur action, même s'ils faisaient le meilleur travail possible. Cette impression de non-reconnaissance les pousse d'ailleurs certainement à répondre que le travail n'est pas central dans leurs préoccupations.

Au vu de cet emploi relégué au second rang des priorités de vie, il n'est donc pas étonnant de voir que 37,5 % des collaborateurs estiment que leur vie professionnelle "empiète" sur leur vie personnelle et familiale. Ils sont 55 % à dire que leurs contraintes professionnelles les empêchent de faire des choses qu'ils voudraient faire chez eux : source de frustration pour ces actifs qui retirent en majorité une certaine satisfaction de leur vie familiale (à 57 %).



## L'interprétation des élèves de l'ISIT

### ➤ L'expatriation comme moment clé pour « tout avoir »

On note donc que le collaborateur est une personne qui apprécie son travail, s'y identifie, y consacre beaucoup de son temps et de son énergie - mais qui garde malgré tout un certain recul par rapport à son activité, et accorde une importance fondamentale à sa famille, lorsqu'il en a une. Cette dichotomie pourrait ainsi s'expliquer par le fait même de l'expatriation. En effet, il s'agit d'une expérience unique en son genre, sur le plan professionnel, mais également sur le plan personnel. Le collaborateur a donc pour mission de réussir son expatriation professionnellement : il a, le plus souvent, été envoyé à l'étranger pour réussir une mission dans le temps - et ressent donc une certaine nécessité d'être performant, de réussir ses projets. C'est ainsi la raison pour laquelle il s'investit dans son travail, se sent bien dans son entreprise, et s'identifie à ce qu'il y vit. Mais l'expatriation est aussi une aventure humaine et personnelle : on part à l'étranger vivre une nouvelle vie, souvent en amenant sa famille – et l'expatrié ressent également le besoin de s'investir au cœur de ces belles expériences.

### ➤ Une vie de famille pleine de défis

On entrevoit donc un profil d'actif qui veut briller et s'investir sur tous les plans à égale mesure. Un équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle est donc dur à trouver, entre donner du temps à cette entreprise souvent à l'origine de l'expatriation, et conserver une relation saine et équilibrée avec sa famille. Il est ainsi intéressant de noter que parmi les collaborateurs, 53 % se disent satisfaits de leur vie de famille. Du côté des conjoints - sans distinction vis-à-vis de la situation professionnelle - ils sont 87 %... Une différence assez marquée donc, et qui l'est d'autant plus avec les conjoints qui travaillent... Ils sont en effet 89 % à être satisfaits de leur vie de famille ! Cette différence est ainsi très parlante : d'où peut donc bien venir cette grande disparité ? Le collaborateur et son conjoint sont en effet véritablement dans la même situation, et pourtant ils ne la vivent pas du tout de la même façon. Peut-être est-il possible de lier cela à leur activité ? Le collaborateur, premier à avoir trouvé son emploi, se sentirait plus « forcé » de s'investir dans son travail car c'est de lui que dépend la situation de sa famille. Son conjoint, de l'autre côté, travaille mais doit malgré tout « compenser » l'absence de l'autre auprès de la famille. Le premier se retrouve donc plus frustré - et donc moins satisfait - que son partenaire.

Mais comme le résume si bien l'une de nos répondants : *« Je ne conçois pas de séparation entre la vie professionnelle et la vie privée. On n'a qu'une vie, mon engagement émotionnel est le même partout. »*

Peut-être est-ce là la devise de l'expatrié ? S'engager sur tous les fronts, au maximum.

### **Le regard d'Expat Communication :**

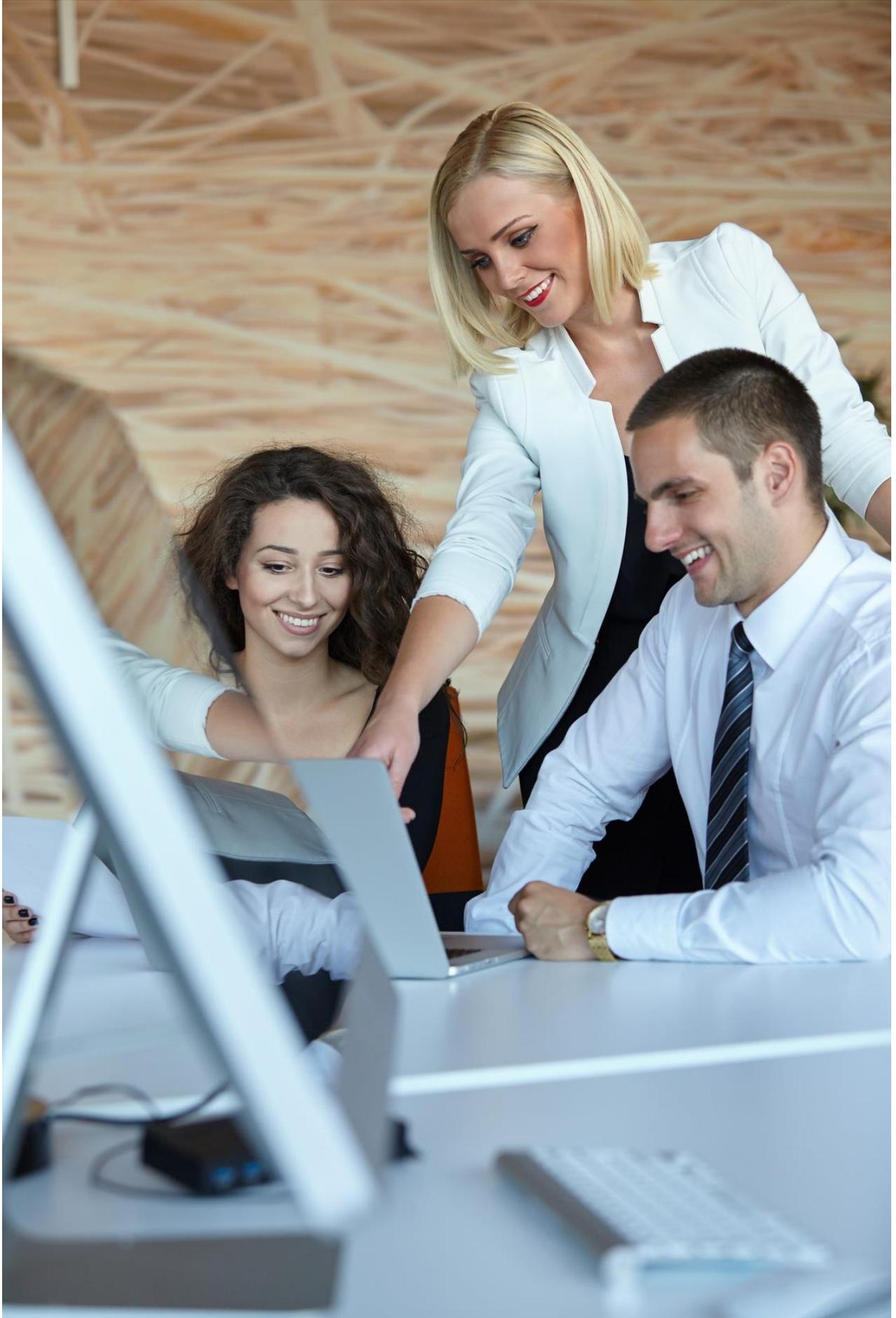
La période de l'arrivée à l'étranger et de la prise de poste est particulièrement exigeante pour le collaborateur expatrié.

Les enjeux auxquels il doit faire face au bureau sont immenses : business à lancer ou à reprendre en main, enjeux logistiques, linguistiques, interculturels... Pour beaucoup, il s'agit des prises de poste les plus complexes de leur carrière.

Sur le plan personnel, cette période est également intense puisqu'il faut être disponible pour épauler la famille dans son installation.

Curieusement, les débuts d'expatriation sont très peu accompagnés de coaching de prise de poste, sans doute parce que l'offre est encore mal identifiée, et parce que le collaborateur est peu disponible.

Pourtant les évaluations qualité nous montrent que nos préparations avant le départ ou nos coachings de prise de poste pour les expatriés sont des soutiens essentiels pour permettre de gérer au mieux ces périodes cruciales.



## Le collaborateur : un individu heureux

Une fois installé dans son pays d'accueil, le collaborateur est une personne particulièrement épanouie, et ce sur le plan professionnel comme personnel.

**73%**

Avec le recul, si je devais à nouveau décider d'accepter cet emploi, je le ferais.

Lorsqu'on leur parle de leur travail, ils sont en effet 73 % à affirmer qu'ils accepteraient de nouveau cet emploi s'ils étaient amenés à reprendre cette décision. 66 % sont d'ailleurs très satisfaits de l'emploi qu'ils occupent. Des chiffres particulièrement élevés, représentatifs d'un bien-être professionnel véritablement prégnant. Peut-être cela vient-il du fait qu'ils se sentent valorisés ? La moitié d'entre eux estime en effet que leur entreprise s'intéresse à la fois à leur avis, à leurs objectifs et à leurs valeurs.

D'un autre côté, ces collaborateurs sont particulièrement bien intégrés à la vie locale. N'ayant pas du tout le mal du pays (52 % n'ont pas l'impression d'avoir « laissé une partie d'(eux)-même dans leur pays »), ils envisagent de rester sur place pendant toute la durée prévue de leur expatriation et se consacrent surtout à apprendre la culture locale (67 %), à se faire de nouveaux amis (65 %) et à vivre de nouvelles expériences (56 %). Le travail n'est donc pas la seule dimension pleinement satisfaite dans la vie du collaborateur. Son intégration revêt un autre côté plus social, plus axé sur la découverte de son pays d'accueil, et surtout des avantages de l'expatriation. S'expatrier n'est en effet pas qu'une aventure professionnelle, et le collaborateur le sait bien.

Finalement, si l'on peut dire de ce collaborateur qu'il est épanoui, c'est parce qu'il se sent bien dans sa situation familiale. Lui qui est épanoui au travail, attaché à son entreprise, il est aussi à 49 % satisfait de sa vie de famille. Pour une personne si investie dans son emploi, il est agréable de voir qu'elle ne sent pas particulièrement lésée sur le plan personnel.



## L'interprétation des élèves de l'ISIT

Un collaborateur si épanoui, cela fait plaisir à voir !

### ➤ Une expatriation perçue comme une véritable avancée

Au vu des réponses, ils sont ainsi 75 % à être satisfaits de leurs avancées en termes de revenu, 71 % en termes de promotion, et 86 % en termes d'acquisition de compétences. Ce sont des chiffres qui sont donc excellents : les collaborateurs sont, de manière générale, satisfaits du « package » complet que représente l'expatriation du point de vue de leur emploi.

Celui-ci, trouvé avant de partir et à l'origine de l'expatriation, correspond donc en grande partie à leurs attentes en termes de missions, rémunération, etc.

### ➤ Un bonheur entier

Le collaborateur qui s'épanouit dans cet emploi semble donc être une personne particulièrement bien dans sa vie. Il vit son expatriation à fond sur tous les plans : professionnel, culturel, familial. C'est un package qui fait rêver, et pour lequel il serait intéressant de se demander : serait-ce le travail qui insuffle cet enthousiasme pour la culture locale ; ou bien au contraire ce nouveau pays, ce nouveau départ, qui pousse le collaborateur à se plonger plein d'entrain dans cet emploi ?

#### **Le regard d'Expat Communication :**

Une fois passées les difficultés initiales, et si l'on fait abstraction de l'inquiétude liée au retour, l'expatriation est une période d'épanouissement professionnel et personnel pour le collaborateur.

Lors de l'analyse fouillée des résultats de cette enquête, il est apparu que la satisfaction du collaborateur quant à l'expatriation pour sa famille est directement corrélée à la satisfaction du conjoint quant à sa carrière. Dans ce tableau très positif, la double carrière est véritablement l'épine dans la chaussure de la mobilité internationale !



## La vie à l'étranger : seulement du positif pour la vie de famille ?

La vie d'expatrié est pleine de rebondissements et il est rare qu'elle se déroule telle qu'elle avait été prévue. Traverser des épreuves et des conflits fait aussi partie du voyage et la famille peut trouver réconfort et force en elle-même. Les difficultés rencontrées ont aussi comme point positif après coup, de servir de stimuli pour souder la famille qui se recentre sur ses priorités. Si l'expatriation professionnelle n'est pas toujours facile et ne permet pas systématiquement l'épanouissement de carrière, elle est pour autant globalement très positive sur le plan personnel.

### L'EXPATRIATION EST BONNE POUR LES RELATIONS



En famille



En couple

En grande majorité, les couples expatriés estiment que le départ à l'étranger a eu un effet globalement positif sur leur vie de famille. Seuls 27 % des couples expatriés considèrent qu'il n'y a pas eu d'évolution positive de leur qualité de vie. C'est donc 73 % des sondés qui sont globalement satisfaits et même très satisfaits de leur vie de famille en expatriation. Cette grande proportion témoigne d'un réel épanouissement familial.

En répondant à de réelles problématiques d'adaptation et de familiarisation, le couple doit agir pour plus de simplicité en tant qu'une seule et même entité. On note ainsi que 48 % des sondés considèrent que cette expérience à l'étranger a renforcé leurs liens avec leur partenaire. Ces chiffres sont sans distinction du statut de chacun - collaborateur ou conjoint. Tous deux font face ensemble à un bouleversement personnel.

Indépendamment des nombreux défis auxquels les familles doivent faire face lors d'une expatriation, 46 % des parents expatriés considèrent également que cette expérience les a rapprochés de leurs enfants. Ce n'est donc pas seulement des bénéfices sur le couple mais bien sur l'unité familiale toute entière.



## L'interprétation des élèves de l'ISIT

L'expatriation, on ne le dira jamais assez, au-delà de l'ouverture sur le monde est une belle opportunité pour enrichir sa vie de famille et resserrer les liens de sa tribu au travers des aventures partagées.

### ➤ Un challenge familial

Toute une période de défis est alors en perspective avec des bouleversements quotidiens et des adaptations nécessaires. La grande constante au milieu de tous ces changements est la famille, quelle que soit sa configuration. Tout groupe familial uni par de forts liens affectifs et qui fait le choix sincère de l'expatriation peut tirer le meilleur de cette expérience. L'adhésion authentique au projet d'expatriation, si elle s'inscrit dans un mouvement d'alliance et une bonne préparation, garantie le bien-être de chacun. Rares sont d'ailleurs les couples qui choisissent de vivre cette expatriation à distance l'un de l'autre. Notons quand même que le commuting est de plus en plus fréquent entre les grandes villes européennes qui sont facilement reliées.

Le **commuting** est une forme de mobilité qui s'est beaucoup développée ces dernières années pour éviter trop de frais liés à l'expatriation d'un salarié et de sa famille. Le principe est le suivant : la personne travaille pendant la semaine dans un autre pays et revient le week-end dans son pays d'origine. Ce système répond aux attentes du salarié dont la famille souhaite rester dans son pays d'origine. Le coût pour l'entreprise est favorable (pas de surcoût lié au statut, pas de compensation pour perte d'emploi du conjoint, pas de frais de relocation pour la personne et sa famille). Evidemment ce système fonctionne pour des pays proches les uns des autres.

Cette séparation, lorsqu'elle est inévitable pour le couple ou la famille, résulte souvent en conflits et impacte négativement la vie privée. Un homme anglophone expatrié déclare même « *J'ai des problèmes familiaux mais ils sont uniquement liés à la distance. Pour nous, c'est impossible de vivre ainsi, nous avons besoin de conditions plus favorables pour être de nouveau ensemble*<sup>1</sup> [Traduit de l'anglais] », ce témoignage souligne donc les difficultés importantes qui peuvent résulter de la distance.

<sup>1</sup> "I have familiar problems but only due to distance. For us is impossible to live like this and we need better conditions to be together again"

Il est donc primordial lors de cette période de perte de repères de reconstruire un équilibre familial. Le sentiment d'appartenance procure un sentiment de sécurité et ce, surtout lors de la période d'installation. La famille est sous tension car elle doit retrouver son équilibre et faire face à tant d'inconnus. Tous ces bouleversements induisent aussi des changements en son sein : de nouvelles dynamiques apparaissent avec le temps.

### ➤ **La culture familiale au centre de l'expatriation**

La famille s'avère alors être une ressource affective puissante car chacun peut puiser réconfort et soutien dans les diverses relations entretenues avec les autres membres (rapports conjugaux, parentaux ou fraternels) ainsi que dans le noyau familial global. En expatriation, non seulement la famille se recrée sa propre vie en commun, mais elle évolue au contact de la culture du pays d'accueil. Et par conséquent elle se forge sa propre culture familiale en empruntant telle ou telle manière de faire ou coutume du (des) pays d'accueil(s). Le partage d'aventures, d'expériences et de souvenirs en commun, la remise en question d'habitudes, une acclimatation et une composition avec la culture du pays d'accueil, la pratique d'une autre langue, la création d'un réseau d'amis répartis dans le monde entier, donnent une certaine saveur au groupe familial qui dégage une tonalité unique.

#### **Le regard d'Expat Communication :**

Comment faciliter la constitution harmonieuse de cette culture familiale en expatriation ? Sur le site [femmexpat.com](http://femmexpat.com), de nombreux articles proposent des outils pour informer les parents. Comment annoncer la nouvelle aux grands-parents, comment maintenir le lien, comment gérer les aléas d'une vie de famille qui de fait devient interculturelle ?

Des groupes de partage sur Facebook permettent aux parents de comparer leurs pratiques éducatives dans ce contexte international souvent nouveau pour eux.

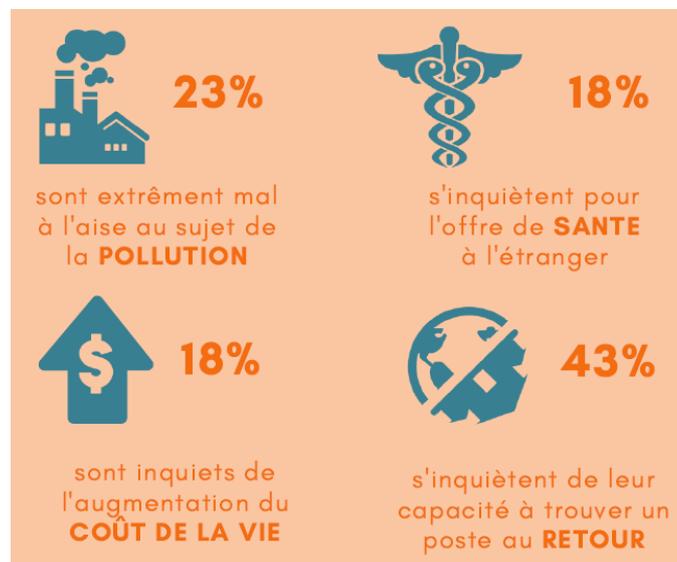
Et comme toujours chez Expat Communication, pour compléter les écrits et le partage, nous proposons des formations d'une journée, sous forme de stage pour préparer la mobilité des parents, mais aussi des enfants et des adolescents, au départ et au retour.



## L'expatriation : un réel défi d'adaptation pour le couple expatrié

S'expatrier revient parfois à changer radicalement d'environnement. Prendre le choix de s'en aller vers une nouvelle contrée relève d'un véritable défi d'adaptation pour le collaborateur et sa famille !

L'extase du voyage n'est d'ailleurs parfois pas suffisante pour occulter les inquiétudes des couples quant aux facteurs politiques, culturels ou encore socio-économiques qui changent d'un pays à un autre. Selon les dernières données de notre enquête, le collaborateur et son conjoint :



### Zoom sur le collaborateur

D'autres sujets viennent s'ajouter aux préoccupations du couple expatrié. Une fois installé dans son nouvel environnement, le collaborateur se rend bien compte qu'il y a bien des aspects de la vie quotidienne qui diffèrent d'un pays à un autre :

- > 15 % des collaborateurs ne se sentent pas à l'aise avec l'offre de soins de santé
- > 15 % des collaborateurs sont inquiétés par l'offre et l'accès aux divertissement et loisirs
- > 8 % sont préoccupés par la criminalité et la sécurité\*
- > 7 % par la consommation et par la nourriture
- > 6 % par les conditions de logement.

\* Dans le cadre de l'enquête Expat Communication 2017 :

Les expatriés interrogés sont principalement concentrés dans trois zones qui totalisent 60% des expatriés : Asie, Europe de l'Ouest et Amérique du Nord. Les expatriés se sentent moins en sécurité en Afrique et en Amérique du Sud, alors qu'à l'inverse les autres zones sont jugées très sûres, autour de 80-90% (un peu moins en Asie).

Mais il est vrai que la plupart de nos couples d'expatriés les plus concernés par leur sécurité sont plutôt bien dispersés aux quatre coins du monde ! Certes le niveau d'anxiété d'un expatrié est proportionnel au climat sécuritaire de son pays, mais bien d'autres éléments entrent en jeu, tels que sa propre expérience personnelle, son vécu ou encore le fait de partir s'installer avec ses enfants.



## L'interprétation des élèves de l'ISIT

Les principales inquiétudes du couple expatrié : le retour, la pollution, la santé et la sécurité !

### ➤ Capacité à trouver un poste au retour

L'angoisse du retour est fréquemment ressentie par les expatriés qui ont une faible satisfaction de leur vie en expatriation.

Afin de comprendre pourquoi la proportion d'expatriés préoccupés par leur opportunité de carrière au retour est aussi élevée :

- Il est important de rappeler que l'un des aspects phares du profil du collaborateur est son engouement pour le travail ! Chaque expatriation est synonyme d'une nouvelle expérience et qui dit nouvelle expérience, dit incertitude. Un expatrié fortement attaché à sa carrière est un collaborateur qui ressent bien souvent le besoin d'assurer ses arrières. Pour le collaborateur dont la carrière est importante, il ne s'agit pas seulement d'un aller vers une nouvelle vie, mais bien d'un billet aller-retour, avec opportunités à la clé.
- Quant au conjoint, comment gérer son anxiété face au retour ? Pour le conjoint qui avait trouvé un emploi au sein du pays d'accueil, l'inquiétude de pouvoir retrouver un emploi au retour est tout aussi présente. Plus généralement, valoriser son expérience à l'étranger n'est pas toujours évident pour un conjoint qui n'aurait pas eu de carrière linéaire, ou encore n'aurait peut-être pas du tout eu la chance de travailler au cours de son expatriation.

### Quelle alternative ?

Ne pas hésiter à négocier ses conditions de départ avec la filiale d'accueil et d'origine, et surtout ne pas oublier de se faire accompagner dans la démarche ! « *Anticiper les modalités du transfert vers la société mère permet d'éviter les mauvaises surprises : obligation de reclassement non respectée, salarié poussé à la démission pour éviter un licenciement coûteux, refus de prise en charge les frais de rapatriement du salarié démissionnaire... Autant de circonstances qui nécessitent un accompagnement et les conseils d'un avocat compétent en droit de l'expatriation.* » Blandine Gardey de Soos, avocate au barreau d'Angers.

Stages collectifs, coaching individuel...Autant de mesures mises en place pour accompagner le collaborateur au retour ! Ces ateliers permettent au collaborateur de reprendre confiance en ses capacités, acquises et développées au cours de son expérience unique vécue à

l'étranger. « Une vraie cure de jouvence pour repartir gonflée à bloc, confortée dans ses capacités et armée pour affronter cette nouvelle vie » (Marie, Pologne)

### ➤ La pollution

La pollution s'avère être le facteur environnemental avec lequel les couples expatriés se sentent le plus mal à l'aise. Lors de son expatriation, le couple est amené à faire face à 3 types de pollution : la pollution de l'air, la pollution de l'eau et la pollution présente sur les lieux de travail (d'après le rapport *The Lancet* publié en octobre 2015).

Femmexpat a recueilli le témoignage de Julie, expatriée à Pékin : « On perd toute forme de repère « raisonnable ». Quand je dis à mes filles que l'indice de pollution n'est "que" de 150, elles sautent presque de joie. Alors que ce sont des niveaux qui ne seraient même pas imaginables en Europe... Même vendredi, quand le niveau était de 50, nous avons tous l'impression de respirer un air pur... Alors qu'à Paris il y aurait eu une alerte » ; et de Sabine à Shanghai : « Effectivement la pollution est un souci quotidien. On a tous sur nos téléphones une application pour nous donner le taux de pollution du jour. »

La Chine est en effet la première destination choisie par les amateurs de culture asiatique. Elle justifie également le fait que la pollution soit un des premiers facteurs redoutés par les couples d'expatriés qui partent s'installer avec leurs enfants. Faire face à la pollution dans son nouveau pays est d'ailleurs plus difficile si l'accès à la santé est lui-même réduit au sein du pays d'accueil.

### Quelle alternative ?

Les meilleurs réflexes de prévention passent par l'information dès le moment du départ... et la communication ! Si l'expatrié va s'installer dans un nouveau pays en famille, il ne pense pas toujours à partager les bonnes pratiques et conseils utiles avec ses enfants. Et pourtant, qu'il soit en âge d'aller à l'école ou même adolescent, un enfant qui change de vie a besoin d'être conscient rapidement des nouveaux facteurs susceptibles de perturber sa sécurité et son environnement.

### ➤ L'accès à l'offre de soins de santé

Il n'est pas toujours évident de s'y retrouver lorsque l'on quitte son pays de départ pour adopter le système de santé d'un autre. Protéger ses proches et soi-même n'est pas chose facile lorsque les conditions d'accès aux soins varient considérablement selon le statut d'expatriation. En effet, à la différence du statut de détaché, le statut d'expatrié ne peut plus être couvert par le système de protection sociale français. Plusieurs risques sont à considérer

: l'obligation de cotiser au régime local du pays d'accueil sans avoir la garantie que les frais de santé ne soient remboursés équitablement comparé à l'ancienne situation du collaborateur ou encore le fait de ne plus avoir de couverture dans son pays d'origine lors de retours ponctuels.

*« Gérer un problème de santé quand on ne maîtrise pas bien la langue peut être compliqué pour les nerfs, mais aussi pour le portefeuille ! »*

Les tarifs des couvertures à l'étranger diffèrent en fonction de la situation personnelle et géographique du collaborateur expatrié : pays d'expatriation, âge du collaborateur, nombre de personnes à assurer, niveau de couverture souhaité etc.

Les coûts de soins de santé sont très variables d'un pays à l'autre et parfois bien supérieurs à ceux supportés en France. Par exemple, la consultation d'un généraliste aux États-Unis coûte en moyenne 90 EUR (comparé à 25 EUR en France).

### **Quelle alternative ?**

En France, une affiliation à la Caisse des Français de l'Étranger permet de garder un lien avec le système de protection sociale français, y compris pour des allers-retours au pays d'origine. Mais surtout, il est donc fondamental que le collaborateur soit sensibilisé à ces problématiques et accompagné par l'entreprise qui l'expatrie pour éviter le choix d'une couverture insuffisante ou encore une absence totale de connaissances en la matière une fois arrivé sur place.

#### **➤ La sécurité**

Le terrorisme, le taux criminalité ou encore le grand banditisme sont autant de phénomènes mondiaux qui renforcent l'anxiété des expatriés qui s'en vont vivre dans des pays à risque. Dans un contexte global de méfiance grandissante, il est tout à fait possible pour les couples expatriés de se prémunir contre les menaces présentes dans le pays d'accueil. Et ceci, sans entraver leur adaptation et leur intégration au sein de leur nouvelle culture !

### **Quelle alternative ?**

Ne pas oublier de se faire enregistrer sur la liste des Français résident hors de France au consulat de France le plus proche de chez soi si ce n'est pas déjà fait. Il est notamment conseillé à chaque membre de la famille de s'inscrire sur le système Ariane, portail de la sécurité mis en place par le Ministère de l'Europe et des Affaires étrangères.

Au départ d'une nouvelle vie, il est toujours recommandé aux futurs expatriés de s'informer sur le climat sécuritaire du pays dans lequel ils comptent s'installer. Pour les expatriés d'entreprise, des formations adaptées sont mises en place dans tous les pays à risque. Pour les autres, il est impératif de se renseigner auprès du consulat. Enfin, quoi de mieux que de se rapprocher des locaux pour bénéficier des meilleurs conseils en matière de sécurité au pays.

### **Le regard d'Expat Communication :**

Les inquiétudes des expatriés évoluent rapidement. Elles reflètent les risques mondiaux et le contexte économique du pays d'origine. Émergeant rapidement, les facteurs liés à la pollution sont à l'origine d'un nombre croissant de refus de départ ou de retours prématurés, mais la possibilité d'action directe des entreprises et des expatriés sur ce domaine est limitée.

L'inquiétude liée au retour est plus grande encore, et doit être un message fort pour les entreprises. 43% des collaborateurs sont très inquiets de leur capacité à retrouver du travail au retour. Ce sujet est évidemment complexe car à la réinsertion professionnelle du collaborateur s'ajoute une réadaptation culturelle. Ces facteurs se combinent surtout avec des enjeux de pyramide hiérarchique qui se rétrécit et des effectifs de siège qui dans bien des entreprises diminuent encore. Cela explique que les ruptures au retour soient extrêmement fréquentes.

L'enquête prouve que ce facteur est dorénavant bien intégré par les expatriés. Si le retour est trop identifié comme un risque pour la carrière, c'est toute l'attractivité de la mobilité internationale qui est remise en cause.

C'est pour cette raison que les services que nous avons développés pour le retour professionnel du collaborateur (coaching individuel) et pour le conjoint (accompagnement individuel ou job booster cocoon) ont si vite trouvé leur place.



## La place des enfants dans l'expatriation

L'effet de l'expatriation sur les enfants est un point important. En effet, parmi les raisons évoquées pour justifier un départ en expatriation, son effet supposé bénéfique sur les enfants figure en très bonne place. Et aussi parce que 82 % des couples expatriés ont des enfants et que 85 % des parents emmènent leurs enfants avec eux à l'étranger.



➤ **Un plébiscite massif : l'expatriation est un enrichissement incontestable pour les enfants**

**95 % des parents estiment que vivre à l'étranger enrichit significativement la vie de leur enfant.** C'est un résultat plus que positif. Si on détaille les résultats, on apprend que cet enrichissement provient :

- Pour 90 % du fait que les enfants savent **mieux interagir** avec des personnes venant de milieux différents (quelle que soit la destination).
- Pour 82 % qu'ils **gèrent mieux les situations inhabituelles** (avec une palme pour l'Afrique).
- Mais aussi, pour 60 % qu'ils sont **beaucoup plus autonomes et indépendants**. Avec de fortes disparités géographiques, l'Afrique et l'Amérique du Sud étant très en retard sur cet item !

Les enfants en sortent donc plus ouverts, mûrs et autonomes, c'est un constat général.

➤ **Sont-ils pour autant plus heureux en expatriation ?**

Là encore, le constat est sans appel. **89 % des parents estiment que les enfants aiment beaucoup leur vie à l'étranger.** Et ce, quel que soit leur âge.



## L'interprétation des élèves de l'ISIT

Au cours de notre enquête, l'un des sujets interrogés a affirmé que : « *Vivre à l'étranger n'est pas seulement pour correspondre au critère d'un poste, cela s'inscrit aussi dans une logique éducative. Nous souhaitons aussi offrir cette opportunité à nos enfants* » [traduit de l'anglais].

Il ne faut néanmoins pas négliger le ressenti de l'enfant. En se penchant sur les témoignages, on peut voir émerger quelques nuances :

- **Le départ** (dans un sens ou dans un autre) est souvent une période difficile pour les enfants. « *Le début a été extrêmement difficile et mon ado refusait catégoriquement de partir. Il a fallu un an pour qu'Alice cesse de demander quand nous allions rentrer en France* ».
- **Les enfants avec des besoins particuliers** peuvent éprouver plus de difficultés. « *Tout le monde dit que les enfants sont des éponges. Mais, n'oublions pas qu'ils ne sont pas égaux face au changement. Mon fils qui a des troubles autistiques a eu beaucoup de mal à s'immerger dans l'allemand* ».

Enfin, **le retour est une période compliquée pour tous**. On ne compte pas les témoignages des ATCK (*adults third culture kids*, ou anciens enfants expatriés) qui décrivent la blessure qu'ils ont éprouvée en revenant dans une culture censée être la-leur, et dans laquelle ils se sentaient comme des aliens.

Plus mûrs, plus ouverts certes, mais quand les autres ne le sont pas encore, on se sent drôlement différent.

### Le regard d'Expat Communication :

Eduquer des enfants internationaux. C'est l'un des principaux moteurs qui conduisent à un projet d'expatriation. Il y a bien sûr là un chemin de croissance très puissant pour les enfants. Il y a aussi des fantasmes et des risques. La recherche sur les enfants expatriés est encore très limitée en français. La notion centrale de TCK (third culture kid) est à peine connue. En 2017, Expat Communication a choisi de s'impliquer dans ce domaine en créant un pôle expat éducation. Sa mission est de relayer les importants travaux sur ce sujet effectués en anglais et de conseiller les parents dans la scolarité internationale de leurs enfants.



## L'expatriation, source de satisfaction

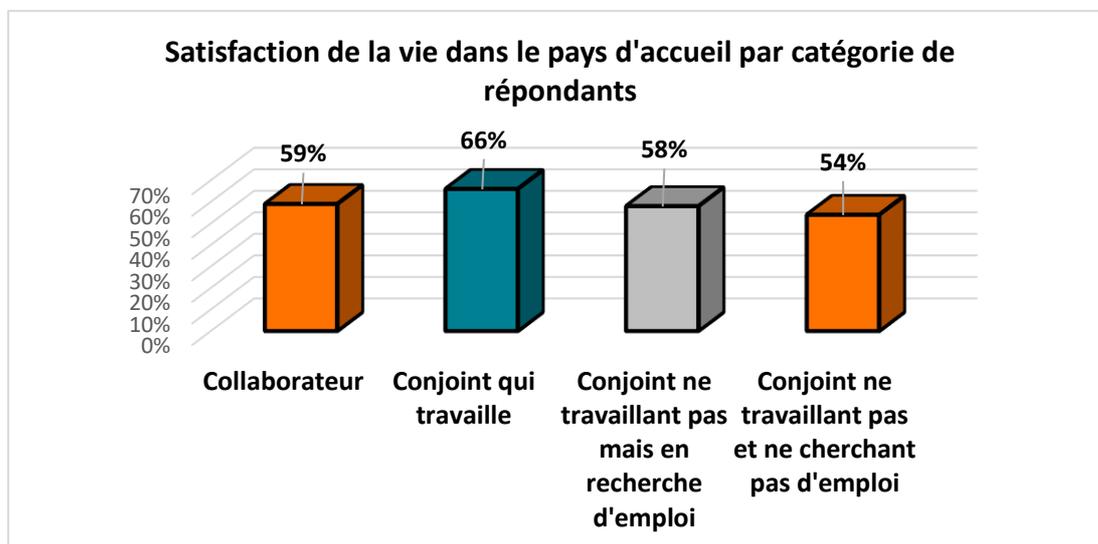
Les expatriés affirment, et ce de manière unanime, que l'expatriation est une source de richesse et accordent la note moyenne de 7,5/10 à cette expérience. On s'aperçoit cependant que moins le travail est important pour l'expatrié plus il est satisfait de son expérience à l'international en termes de vie personnelle, couple et famille, mais moins il l'est en termes de carrière. Ils sont d'ailleurs 88 % à déclarer être satisfaits ou très satisfaits de leur expatriation pour ce qui est de leur vie personnelle. C'est donc sans surprise que 81 % d'entre eux comptent rester pendant toute la période de l'expatriation.

### ➤ Corrélation entre satisfaction et pays d'accueil ?

En effet, en moyenne, 60 % des expatriés interrogés s'estiment très satisfaits de leur vie dans le pays d'accueil – avec des nuances selon les régions comme vous pouvez le voir avec le tableau ci-dessous.



On s'aperçoit également que le niveau de satisfaction varie légèrement selon le statut de la personne. Ainsi, le conjoint qui travaille est le plus satisfait des quatre profils puisque 66 % d'entre eux s'estiment très satisfaits de leur vie dans leur pays d'accueil.





## L'interprétation des élèves de l'ISIT

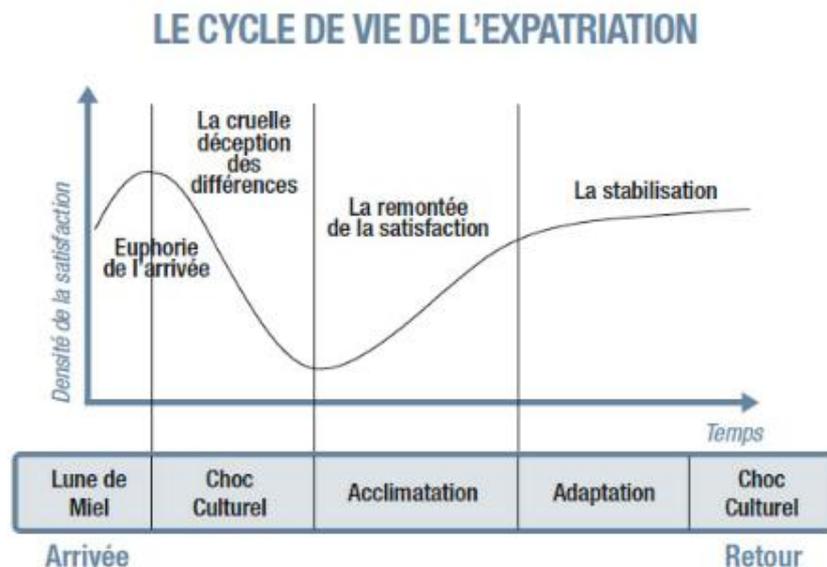
Comme déclare Alix Carnot : « *Les expatriés plébiscitent l'expatriation, [...] surtout pour leurs enfants parce que ça permet [...] d'apprendre les langues, une ouverture internationale, ...* ». Ces derniers arrivent donc à passer la phase de choc culturel de l'expatriation pour arriver à la phase dite d'adaptation et de maturité.

Mais à quoi correspondent ces différentes phases ?

Parmi les grandes phases de l'expatriation, on retrouve la lune de miel, le choc culturel et la maturité. La période de la lune de miel correspond à l'arrivée de l'expatrié qui va percevoir tous les aspects positifs de son pays d'accueil et de sa nouvelle vie. On pourrait parler ici de phase « d'émerveillement ».

La phase de choc culturel arrive ensuite avec tous les chamboulements qui lui correspondent bien ! Eh oui, c'est bel et bien pendant cette période que l'on se rend compte de toutes ces coutumes et règles qui peuvent paraître incompréhensibles voire absurdes... De sérieux doutes peuvent émerger lors de cette phase.

Enfin, on arrive à la dernière phase pour les plus chanceux où l'expatrié trouve progressivement ses repères, où les différences se font apprécier et où l'on est satisfait de sa nouvelle vie !



### ➤ Mais quels sont ces grands facteurs de satisfaction ?

Si la vie dans le pays d'accueil est appréciée comme on a pu le voir au préalable, d'autres facteurs rentrent en compte. Parmi eux, on retrouve la carrière à l'étranger, avec un pic parmi les conjoint actifs (77 %) et les collaborateurs (74 %) ainsi que la culture du pays d'accueil à 73 %.

Contrairement à ce que l'on pourrait penser, les résultats de la satisfaction globale ne varient pratiquement pas selon le type de répondant ou selon le fait que la décision ait été commune ou pas.

#### **Le regard d'Expat Communication :**

*L'expatriation est un art de vivre, tous n'en n'ont pas les clés.*

C'est ce constat qui a présidé à la création d'Expat Communication par Sabine David et Corinne Tucoulat en 2001.

Depuis, l'entreprise s'implique dans trois voies pour faciliter la réussite des mobilités et pour limiter la déception et la frustration :

Les études et les publications, notamment ce baromètre et le livre « Chéri on s'expatrie, guide de survie à l'usage des couples expatriés » d'Alix Carnot.

Les réseaux en ligne : [femmexpat.com](http://femmexpat.com) pour les femmes internationales et [expatvalue.com](http://expatvalue.com) pour la poursuite de la carrière du conjoint.

Les formations qui reposent autant que possible sur des dynamiques de groupe. Le stage « Mon projet en expatriation » est sans doute le plus important car avec l'expérience nous voyons nettement que le succès d'une expatriation se joue avant le départ, dans la préparation.



## Conclusion

Au final, ce baromètre est une ode à l'expatriation. Au travers du regard passionné des jeunes de l'ISIT qui en commentent ici les données, on voit combien malgré les obstacles, la mobilité internationale est une source d'ouverture et de bonheur pour les expatriés.

Comme une marche en montagne, l'expatriation est une aventure exigeante, stimulante et surtout épanouissante. Tout comme la randonnée, elle permet de quitter sa zone de confort, de se confronter à l'inconnu et de se dépasser. Tout comme la montagne, elle comprend aussi une part de risque qui doit être maîtrisée. La réussite finale de la plupart ne doit pas faire oublier les difficultés provisoires de beaucoup et les échecs de certains.

Aujourd'hui, la mobilité internationale se banalise et les futurs expatriés eux-mêmes peinent à en voir les enjeux. Il est donc d'autant plus important de rappeler les apports de l'expatriation, mais aussi les sacrifices qu'elle entraîne, que ce soit en termes d'équilibre perso-pro pour le collaborateur, ou de carrière pour le conjoint. L'enjeu d'une préparation à l'expatriation n'est pas avant tout logistique ou linguistique. Il est surtout dans l'invention d'un nouveau mode de vie et d'un nouveau projet pour chacun des membres de la famille, dans des rôles inabordés, avec des remises en question complexes et une nouvelle vision de la réussite et du bonheur.

Souhaitons que la dynamique de ce baromètre favorise cette prise de conscience chez les expatriés et chez ceux qui les accompagnent. Qu'elle permette le développement des programmes d'accompagnement à l'expatriation qui concourent à baliser les risques de la mobilité, que ce soit par des préparations au départ, des aides pour la carrière ou le support au retour.

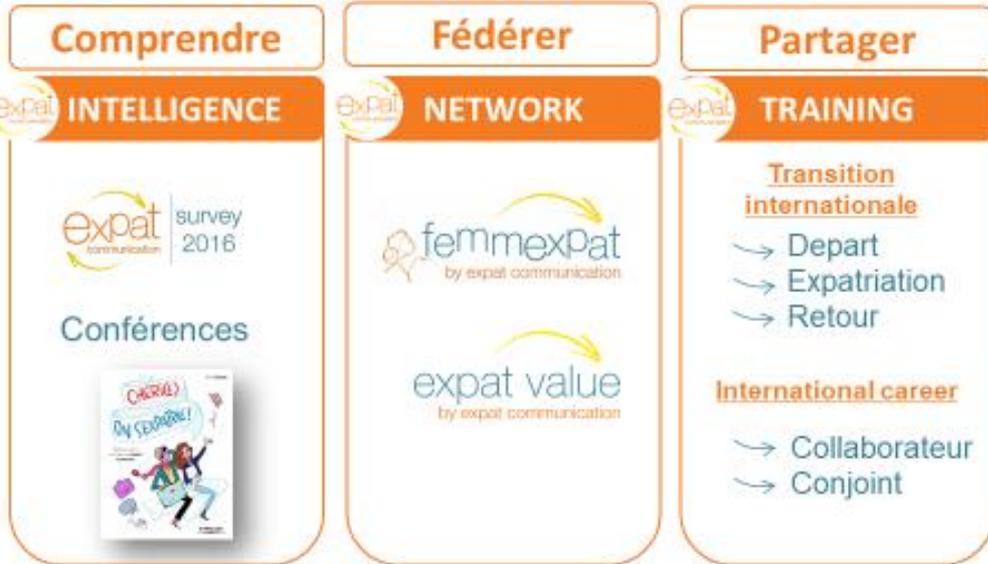
Together we care for expats !

L'équipe d'Expat Communication

Contact : [alix.carnot@expatcommunication.com](mailto:alix.carnot@expatcommunication.com)



## Expat Communication



Since 2001, we care for EXPATS

37

[www.expatcommunication.cm](http://www.expatcommunication.cm)

### Nos partenaires



# Expatriation & double carrière



Contact : [alix.carnot@expatcommunication.com](mailto:alix.carnot@expatcommunication.com)